



#25
Jan-Fév-Mar 2018

ÉTAT D'URGENCE POUR UN MÉTIER EN DANGER

DOSSIER CENTRAL : INVESTIGATION P.24



Le CNTIS P.16



60 ans des MNS P.52



Un Toit pour ERROS P.36

UNITÉ SGP POLICE
FORCE OUVRIERE

Pour contacter la Rédaction une seule adresse :

journal@unitesgppolice.fr



SOMMAIRE

Directeur de publication : Yves Lefebvre
Rédacteur en chef : Paul Le Guennic
Conception et réalisation : Paul Le Guennic, Carlo Conti
Comité de rédaction : Frédéric Chauvin, Laurent Martin de Frémont, Pierre Péjac
Crédit photos : 123RF, AFP Forum, Paul Le Guennic, Carlo Conti
Imprimerie : Pure Impression, 451 rue de la Mourre, 34130 Mauguio
UNITÉ SGP POLICE-FO, 163 avenue Galliéni, 93170 Bagnolet
ISSN : 2115-774X CPPAP : 0616 S 08347 Tirage : 35.000 exemplaires

Un syndicat exclusivement pour les Gradés, Gardiens et Adjoints de Sécurité



Né du mouvement ouvrier, le syndicalisme a toujours été là pour faire avancer les conditions de travail, matérielles et morales des personnels.
Fortes du rassemblement des femmes et des hommes, les organisations syndicales ont pour but de faire face aux injustices et de les dénoncer pour défendre, au quotidien, ceux qu'elles représentent.

UNITÉ SGP POLICE, depuis mon élection en septembre 2015, a toujours été dans cette optique et n'a eu de cesse de défendre les policiers.
Les gardiens de la paix, les gradés et les adjoints de sécurité méritent largement que l'on y consacre toute notre énergie.
Leur abnégation, leur disponibilité et leur courage se doivent d'être reconnus.
Le suremploi, les rappels incessants, la violence quotidienne et la pression auxquels ils sont confrontés sont des facteurs d'aggravation des conditions de travail et des risques psycho-sociaux. Ces risques psycho-sociaux qui ont conduit trop de nos collègues à nous quitter de façon tragique et face auxquels, aujourd'hui, aucune véritable mesure n'est prise à la hauteur de ces drames.

Force est de constater, et bon nombre de chercheurs, professeurs, avocats s'accordent à le dire, que l'organisation de la police, sa politique du chiffre et son management contribuent à créer un climat de stress chez les policiers.
Alors, non, n'en déplaise à certains, UNITÉ SGP POLICE n'est pas pour la lutte des classes et reconnait que chacun doit avoir sa place au sein de la maison « Police » mais pas tel qu'aujourd'hui.
Mais, malheureusement, les mentalités sont difficiles à faire évoluer.

C'est pourquoi, nous avons choisi au sein d'UNITÉ SGP POLICE et de la FSMI, de nous consacrer à la défense du Gardien de la Paix, du Gradé et de l'Adjoint de Sécurité.
Notre liberté de parole et d'actions en dépendait car nous ne voulions, comme certains, être contraints de ménager « la chèvre et le choux » pour répondre aux demandes de syndicats d'officiers et/ou de commissaires plus prompts à défendre leurs intérêts.
C'est d'ailleurs pour cette raison que nous n'avons pas hésité à dire NON à ce protocole qui, présenté par certains comme mirifique, montre aujourd'hui ses limites et à quel point ***le Corps d'Encadrement et d'Application a été le SEUL oublié.***
Comparez votre salaire aujourd'hui et celui d'avant protocole et vous verrez à quel point vous avez été floué par ces mesures et que la différence est bien loin des chiffres annoncés par des organisations qui se targuent de vous défendre.

Vous l'avez tous constaté, là non plus, le compte n'y est pas, du moins pas pour les Gradés, Gardiens de la Paix et Adjoints de Sécurité.

Alors, oui, ***je suis fier que nous ayons fait ce choix de vous défendre,*** *vous qui, tous les jours êtes sur le terrain, êtes au contact de ce que la société peut faire de pire, la violence, les agressions, les insultes, vous qui êtes les derniers remparts face à cette société de plus en plus vindicative.*

C'est pour vous que nous voulons continuer à nous battre, continuer à faire évoluer le métier, arriver à cette simplification de la procédure pénale pour que vous cessiez de crouler sous les dossiers, arriver à imposer de nouveaux cycles de travail qui vous permettraient d'avoir de meilleures conditions de travail et d'être plus souvent auprès de vos familles.
Et pour cela, soyez en sûr, nous ne baisserons jamais les bras et continuerons le combat syndical, quelle que soit l'adversité.
Nous ne pouvons continuer de nous contenter de promesses de dons qui, au final, servent toujours les mêmes mais rarement les gradés, gardiens de la paix et adjoints de sécurité.

Alors oui, je vous le dis, ***à UNITÉ SGP POLICE, notre ADN est la défense des gradés, gardiens de la paix et adjoints de sécurité.***



Une réforme indispensable

Les limites avérées d'un protocole au rabais, signé à la va-vite, alors que les policiers attendaient beaucoup plus ont montré toutes les limites de fonctionnement de notre institution « police ».

Le mal-être actuel des policiers montre à quel point il est urgent de réformer les choses et de revoir de nombreuses situations bien archaïques et relevant d'un temps résolument passé.

Au-delà des violences physiques et verbales dont les policiers sont quotidiennement la cible, leurs conditions de travail, la politique du chiffre et un management, voire un harcèlement dans certains endroits, intolérable, sont les causes principales de ce malaise.

Alors oui, il est temps d'agir et de réformer ce ministère pour redonner à nos collègues l'envie et le plaisir d'exercer leur métier.

Une véritable réforme de la formation initiale et continue

Dans un premier temps, réformer la formation initiale par la création de cette académie de Police que nous réclamons depuis de nombreuses années.
Déjà, en 1989, au travers du Livre Blanc de la FASP et, en 2014, lors d'une audition devant la mission IGA/IGPN, nous l'avions demandé.
Une académie de police où tous les corps de la Police Nationale devront passer pour effectuer leur tronc commun qui sera ensuite suivie d'une formation continue plus performante, plus réactive et plus adaptée aux diverses problématiques rencontrées par nos collègues.
Celle-ci devra être un véritable lieu d'échanges avec les autres partenaires exerçant sur le périmètre de la sécurité intérieure et surtout entre les différents corps du ministère de l'intérieur permettant ainsi d'envisager, demain, un autre management, plus humain, et où les chefs de service prendront enfin en considération les gradés, gardiens et adjoints de sécurité.

Un management à la hauteur de l'enjeu

Cette réforme dans la scolarité devra bien entendu, engendrer des changements de comportement de la part d'une partie de la hiérarchie plus prompte à regarder les résultats statistiques desquels pourront dépendre son avancement, que l'état de santé moral et physique de ses personnels.
Il faudra donc, de fait, que cesse cette politique du chiffre, véritable outil de travail, de notation et de pression pour ces « chefaillons » en mal d'autoritarisme.
Il est vrai que si le lien entre ces statistiques et les indicateurs de performance n'étaient pas si fort…

Abandonner la prime de Performance

En effet, au-delà des chiffres permettant de « briller », la part variable de l'Indemnité de Responsabilité et de Performance (IRP), dite de Performance, peut se chiffrer à plusieurs milliers d'euros et améliorer ainsi l'ordinaire des fonctionnaires des différents corps, autres que le CEA.
Les gradés et gardiens n'en peuvent plus de ne servir que de variante de carrière et salariale, ils veulent exercer leur métier avec toutes leurs prérogatives sans être contraints par des statistiques.
Outre les cycles de travail et une amélioration des conditions de travail permettant de mieux concilier vies professionnelle et familiale pour lesquels je me suis déjà largement exprimé dans ces colonnes, la carrière du policier est également un important majeur de son bien-être.
Comment, là aussi, ne pas faire le parallèle avec les autres corps de notre ministère ?

Une véritable revalorisation indiciaire et un avancement accéléré

Si à la lecture de votre dernière fiche de paye, vous avez tous pu constater que votre augmentation était très loin des annonces faites par certains, il est temps d'envisager d'autres solutions pour améliorer votre quotidien.
Si la revalorisation indiciaire peut en être l'un des moyens, il ne faudra pas avoir peur de modifier une grille indiciaire qui a montré ses limites en termes d'amélioration salariale pour les fonctionnaires du Corps d'Encadrement et d'Application.
Pourquoi ne pas envisager une revalorisation de cette grille par la fusion des grades de gardiens de la Paix et de Brigadier.
La fusion du grade de gardien de la paix avec celui de brigadier permettrait un déroulement « de carrière dite plane » sur ces deux premiers grades de notre corps sans contrainte d'examen.
Le Corps d'encadrement et d'application ainsi rénové en 3 grades, facilitera la création de plusieurs milliers de postes vers les grades de brigadier-chef, Major, MEEX et RULP.
Toutefois, afin de prendre en compte le statut et l'investissement des collègues brigadiers, il conviendra de trouver un dispositif où le bénéfice d'une « UV acquise » dans l'optique du passage de l'examen de brigadier-chef et de l'appellation « faisant fonction de Brigadier-chef».

Une véritable réforme de l'avancement

Bien entendu, l'ensemble des corps devront bénéficier de cette réforme de l'avancement et d'une progression de carrière plus rapide.
En effet, la déflation des postes prévues à l'avancement engendrera rapidement un engorgement et la mise en place de viviers où certains y resteront sans espérer obtenir l'avancement souhaité.
Aussi, plutôt que de donner de faux espoirs à nos collègues, pourquoi ne pas envisager, après épuisement des viviers, une modification de l'avancement Brigadier-Chef et major par la mise en place d'un concours interne sur les postes ouverts avec une nomination à N + 1 ?
Ce dispositif aurait pour avantage de concourir sur un ou des postes donnés et, en cas de réussite, une nomination l'année suivante plutôt que de maintenir des viviers pléthoriques source d'espoir.
La mise en place de telles mesures ouvrira de véritables perspectives pour les gradés et gardiens de la paix.

Revoir le dispositif de l'ASA

Depuis la publication de l'arrêté du 3 décembre 2015, nous n'avons eu de cesse de dénoncer et de contester la rédaction de ce texte, où nombre de fonctionnaires de police Franciliens ont été injustement écartés du bénéfice de cet avantage de carrière que leur octroyait pourtant le précédent arrêté.
Mais c'est aussi le cas de certaines CSP de province qui, à présent, peuvent prétendre à l'ASA, l'administration en a volontairement restreint son bénéfice, écartant les policiers affectés dans la même commune, mais exerçant leurs fonctions dans d'autres services de police.
Cette situation injuste est très mal vécue par les policiers franciliens, mais également par ceux affectés en DDSP, PJ, PAF, etc…et même CRS car elle crée une iniquité flagrante.
A l'appui d'un arrêt récent de la cour d'Appel de Marseille, j'ai demandé au ministre de l'Intérieur le réexamen des critères d'attribution et la réécriture du texte relatif à l'ASA pour demander le rétablissement du droit à l'ASA pour l'ensemble des policiers Franciliens, ainsi qu'à tous ceux relevant du périmètre
Vous voyez mes chers collègues, le travail est immense mais vous pourrez compter sur moi et sur toute mon équipe pour défendre haut et fort les Gradés, Gardiens de la Paix et Adjoints de Sécurité.

Yves LEFEBVRE
Secrétaire Général
UNITÉ SGP POLICE

L'unijambiste au système B (pour Balai)...

Ivre, il est arrêté en conduisant à l'aide d'un balai...



Les collègues de Brest ont eu une sacrée surprise en interpellant un individu qui venait de percuter deux véhicules.
Non seulement cet homme de 37 ans, originaire de Tchétchénie circulait avec un permis de conduire non valide, son permis Tchétchène n'ayant pas été transformé, mais il présentait un taux d'alcoolémie supérieur à 1g par litre de sang...
Mais, surtout, ce contrevenant était unijambiste et se servait d'un balai pour appuyer sur la pédale d'accélérateur...
L'homme, déjà connu des services de police sera jugé en juin prochain.

Le dealer à inviter un mercredi soir...

Il prend une voiture de police pour un taxi...



Copenhague, un individu s'est jeté précipitamment à l'arrière d'une voiture de police, la prenant pour un taxi.
L'homme visiblement très pressé, cherchait à rentrer chez lui.
Les policiers l'ont donc contrôlé et ont découvert environ 1000 joints de cannabis sur lui...
Au final, les collègues danois lui ont servi de taxi, mais pas pour le mener à son domicile...
Comme le chantait Brassens, «quand on est con, on est con...»



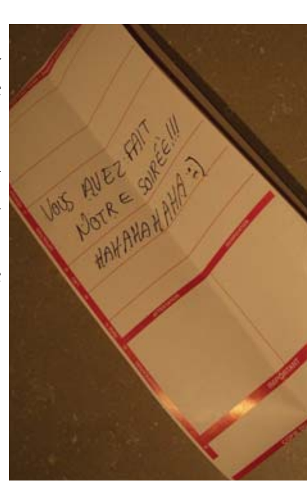
Les Canadiens ont de l'humour !

Voiture en neige mal stationnée...



Un habitant de Montréal s'est amusé à sculpter une voiture dans la neige en pleine voie de circulation.
Quelques heures plus tard, ce sont des policiers en tenue qui se sont arrêtés derrière ce «véhicule» gênant pour lui dresser une contravention...

Le problème était de débusquer la plaque d'immatriculation du véhicule pour pouvoir verbaliser.
Peine perdue, les collègues en découvrant la supercherie, ont laissé un petit mot au petit plaisantin...
Le mot disait ceci : «Vous avez fait notre soirée !!! HAHAHAHAHA ;)»



Les policiers canadiens ont de l'humour...

vu sur https://imgur.com/t/police/59bTk



Refus d'obtempérer en voiture sans permis... Pas facile

Il s'est pris pour Schumacher...



Le 15 octobre dernier, dans les rues de Bourges, a eu lieu une prise en charge peu banale par les collègues...
Un individu de 40 ans, refusant de boucler sa ceinture s'est lancé dans une tentative de se soustraire au contrôle de police.
Au volant de sa voiture sans permis, il a circulé à toute vitesse, c'est à dire à environ 45 km/h, dans les rues de Bourges.
Au final, les collègues ont intercepté ce contrevenant qui, une fois soumis à un contrôle d'alcoolémie avait un taux de 2,2 grammes d'alcool par litre de sang.
Jugé le lendemain, il est ressorti du tribunal avec une peine de 8 mois de prison dont 6 avec sursis, sans mandat de dépôt.
Pour certains, l'alcool donne des ailes...

Voiture volée, retrouvée 38 ans plus tard...

Du statut volée à collection en 38 ans...



Crédit Photo: GGD51/COB Châlons-en-Champagne

Les gendarmes de la Marne, plus précisément de la communauté de brigades de Chalons-en-Champagne ont été sollicités le 28 août dernier par le propriétaire d'un étang dont le niveau de l'eau avait bien baissé du fait de la sécheresse importante du moment. Ce dernier a découvert dans son plan d'eau, une Peugeot 104, immergée, et recouverte de vase.
Une fois le véhicule sorti de l'eau, les gendarmes ont pu prendre connaissance de l'immatriculation du véhicule, ses plaques étant toujours présentes. Le véhicule ne ressortant sur aucune base informatique, les militaires ont fouillé dans les archives papiers de la préfecture de la Marne. Ils ont découvert ainsi, l'identité du dernier propriétaire qui l'avait signalé volé en 1979 à Reims.
Le propriétaire, avisé, s'est vu proposé de récupérer son véhicule...
Une petite restauration s'impose...

Quand la police est aidée par... un bélier...

Le mineur avait le choix entre subir les attaques du bélier ou se rendre...



À Vaulx-en-Velin, des policiers en vélo ont aperçu deux jeunes sans casque, montés sur un un scooter déclaré volé. Ils ont pris en charge les individus, qui ont failli renverser un policier et un agent de surveillance du parc de Miribel Jonage. Un des fuyards n'a pas tarder à se rendre. L'autre individu a pris la fuite à pied et s'est dirigé vers une maison, passant par dessus un enclos, dans lequel se trouvait un bélier. Ce dernier se sentant menacé s'est mis à charger l'adolescent à plusieurs reprises, obligeant ce dernier à rebrousser chemin et revenir sur ses pas. Il était attendu par ses poursuivants qui l'ont interpellé. Il a préféré les bras des policiers aux cornes du bélier...



MOSELLE



Les extractions judiciaires
Une charge indue qui subsiste au préjudice de la sécurité des Sarregueminois et des fonctionnaires de Police

Depuis le 23 octobre 2017, la charge des extractions judiciaires a été dévolue aux policiers du commissariat de Police de SARREGUEMINES.

Pourtant la circulaire du 2 septembre 2011 était claire en la matière : « Par décision interministérielle, la mission d'extraction judiciaire des personnes détenues, assumée jusqu'alors par le ministère de l'intérieur, a été transférée au ministère de la justice et des libertés. »

Mais à SARREGUEMINES c'était sans compter sur les travaux engagés et traduits au travers d'une nouvelle circulaire datant du 28 septembre 2017, qui viennent remettre en cause une fois de plus les annonces gouvernementales, à savoir la fin des charges indues.



Pour Fabrice MARSEU, secrétaire départemental adjoint Moselle :

« À partir de mai 2012, en application de l'ordonnance de 2011, les transferts Maison d'Arrêt/Tribunal de Grande Instance n'ont plus été effectués par les effectifs policiers de la CSP de SARREGUEMINES.

À cette période, la brigade de transfert a été supprimée et les effectifs la composant reversés au sein des brigades de roulement.

Depuis le 23 octobre 2017, cette charge indue doit de nouveau être assurée par notre commissariat et cela au préjudice de la sécurité des personnes et des biens qui reste notre mission première »

«Vous avez demandé la Police, elle n'interviendra pas !»

Sur SARREGUEMINES, cette nouvelle charge s'ajoute à celle liée aux gardes de détenus hospitalisés de la Maison d'Arrêt de l'agglomération mais aussi de l'établissement pénitentiaire du département limitrophe du Bas-Rhin (centre de détention d'Oermingen situé à 20 km).

Extractions et gardes de détenus hospitalisés sont assurées par les brigades de roulement qui fonctionnent déjà à flux tendu.

Sur la période 2010-2012, le nombre moyen d'heures annuels fonctionnaire réservé aux extractions était de 1400 heures. Pour le seul mois de décembre 2017, ce nombre avoisine les 150 heures fonctionnaire, chiffre déjà bien supérieur à ceux correspondants à 2010-2012.

Et depuis le 23 octobre 2017, c'est déjà la pagaille ! Vous avez demandé la Police, elle n'interviendra pas !

En effet, à plusieurs reprises la Circonscription de Sécurité Publique de Sarreguemines s'est trouvée sans Police-Secours, pire encore, les policiers Sarregueminois n'ont pas été en capacité d'intervenir sur des missions visant à assurer la sécurité des personnes et des biens par manque de moyens humains, l'ensemble des effectifs étant mobilisé sur des extractions et gardes de détenus hospitalisés.

Faudra-t-il attendre un drame pour réagir ? Les habitants de Sarreguemines n'ont-ils pas le droit à un niveau de sécurité identique aux autres ?

Pour Fabrice MARSEU « Les collègues Sarregueminois sont très soucieux pour l'avenir et l'urgence d'un renfort d'au moins 5 fonctionnaires est indispensable : ce n'est pas encore un appel au secours mais simplement un appel à l'aide ! »



Stéphane MORISSE
Secrétaire National Délégué
Zone Est

HAUTE-GARONNE

Une nouvelle équipe à la DIDPAF 31



Une nouvelle équipe vient dynamiser l'action UNITÉ SGP POLICE au sein de la DIDPAF 31.

Autour de Fabien MAGESCAS, Stéphane FERMON, Emmanuel CHARBONNEAUX, Cédric POLITOWICZ et David MONNIER interviennent et œuvrent sans relâche pour le bénéfice des personnels des différentes Unités et services de la DIDPAF sur le site de BLAGNAC.

Dès lors, il a été étonnant d'observer des réactions épidermiques concurrentes survenues rapidement à la création d'un nouveau bureau syndical et de tracter aussitôt par complaisance avec la hiérarchie des velléités infondées.

Tout d'abord, nous tenons à informer l'ensemble des collègues de la DIDPAF 31, que nous sommes arrivés depuis début septembre et que nous avons effectivement constaté que la hiérarchie pouvait manœuvrer à son aise, étant donné qu'aucune organisation syndicale pourtant présente, n'était en mesure de revendiquer des conditions de travail déplorables et que le maître mot de cette même hiérarchie était la polyvalence ... bien sûr toujours au détriment du bien être des collègues qui continuent à travailler malgré une charge de travail qui, à court terme, va impacter le bon fonctionnement des services.

Ces mêmes organisations syndicales prêchent pour leur paroisse et non pour l'ensemble des services de la DIDPAF 31...

Est-ce qu'un représentant est venu prendre en compte les doléances des collègues durant les deux ans de l'état d'urgence... NON !! Alors où est l'urgence pour défendre au mieux les droits des collègues... ?

Dans la réactivité de tracter contre notre organisation, parce que nous créons un nouveau bureau ou alors dans l'absence et l'inertie revendicative durant deux ans d'un état d'urgence qui aujourd'hui laisse des traces d'usure et de fatigue à bon nombre de nos collègues des différents services de la DIDPAF 31.

Ainsi, UNITÉ SGP POLICE n'a pas le temps de tergiverser pour défendre les collègues et continuera à œuvrer pour leurs intérêts. Nous clôturons cette année avec un chiffre alarmant qui ne rentre pas dans les statistiques de notre chère administration... mais qui démontre une fois de plus que la vie d'un fonctionnaire ne porte pas trop préjudice au déroulement de carrière de nos hauts représentants hiérarchiques qui continuent à s'épanouir et à évoluer grâce au travail non reconnu de la base. Chers collègues, vous pourrez compter sur notre abnégation et notre détermination pour faire bouger et avancer les choses, s'agissant de vos conditions de travail et de la concrète implication syndicale que vous êtes en droit d'attendre dans une aussi conséquente structure.



Didier MARTINEZ
Secrétaire Régional
Midi-Pyrénées

ILLE ET VILAINE

La protection fonctionnelle du policier Breton, une préoccupation prioritaire d'UNITÉ SGP POLICE 35.



Initié par nos collègues du Maine et Loire, le partenariat avec des cabinets d'avocats de renom se développe sur tout le territoire et ce de manière exponentielle.

Force est de constater que la protection du policier victime ou mis en cause, a été un point crucial que notre organisation syndicale a ciblé depuis quelques années. La défense de nos collègues est trop souvent assurée par de jeunes avocats sans expérience ou des avocats dépassés par ces affaires trop importantes et délicates pour eux.

Alors que les voyous se voient trop souvent défendus par des ténors du barreau, l'administration ne proposait pas à nos collègues une défense adaptée et de qualité.

Pour ces raisons, la zone ouest développe un réseau de partenariat avec les plus grands cabinets d'avocats et, il appert que ce travail est en pleine expansion.

UNITÉ SGP POLICE 35 vient de signer une convention avec le cabinet de Maître FILLION, un cabinet réputé sur tout l'ouest, en mesure d'apporter un soutien et une défense à la hauteur des attentes de nos collègues du département 35.

Cette convention permet aussi de réconcilier les deux professions, l'incompréhension de chacun étant parfois le vecteur de critiques non fondées, amenant trop souvent à une confrontation improductive.

Désormais, cette convention sera mise en œuvre pour les policiers UNITÉ SGP POLICE d'Ille et Vilaine, qui pourront bénéficier d'un avocat de qualité avec une prise en charge des frais par l'administration.

Pour toutes démarches ou saisines de Maître FILLION, vous devrez vous adresser au bureau Départemental.

Seuls les adhérents de notre organisation bénéficieront de cette convention.



Stéphane CHABOT
Secrétaire Départemental
Ille et Vilaine



UNITÉ SGP POLICE FORCE OUVRIERE

LA COLONNE

Lettre ouverte au bureau UNSA Police Réunion

Chers collègues du bureau UNSA Police Réunion,

Tout d'abord, nous tenions à vous remercier chaleureusement pour tout l'intérêt que vous nous portez.

Nous avons bien conscience que, pour vous, les élections professionnelles ont déjà commencé, nous sommes cependant dans le regret de décliner votre claire invitation à une guerre syndicale stérile et inutile.

En effet, n'ayant pas été élus par nos pairs pour combattre les CEA mais plutôt pour faire front face à l'administration, nous préférons garder notre énergie à cet effet.
C'est pourquoi, nous en appelons à votre compréhension en espérant que vous ne nous tiendrez pas rigueur si nous avons opté, dans l'intérêt de la profession, de ne pas répondre à vos multiples tentatives de dénigrement.

Ne souhaitant pas être le fond de commerce qui vous permettrait d'exister, nous nous en remettons à votre mansuétude, et ne souhaitons aucunement voir naître, en votre sein, une quelconque frustration du fait de notre absence de réponse aux attaques passées, présentes ou à venir. Absence de réponse pour laquelle nous nous excusons par avance.

Il est évident, qu'accompagner et assurer le S.A.V de l'administration est devenu pour vous une nécessité.

Quant à l'obtention, en dehors de tout appel d'offre, d'un poste de choix, dans une circonscription de choix, pour une major de police épouse de.... au détriment de vos propres adhérents déjà en poste, nous vous souhaitons bien du courage car vous seuls aurez à en rendre compte aux collègues.

Mais une fois encore, ne souhaitant nous engager dans cette voie, nous ne pourrons vous être d'aucune utilité dans cette démarche et vous nous en voyez « désolés ».

La valse se dansant à deux, nous vous souhaitons de tout cœur de trouver un cavalier plus approprié pour « tourner-virer ».

Nous vous souhaitons, le plus sincèrement du monde, une bonne continuation et que votre quête de faire-valoir soit fructueuse,

Bien amicalement,

Le Bureau UNITE SGP POLICE FO Réunion.

Gilles CLAIN
Secrétaire Départemental
La Réunion



À Orléans également, les policiers sont à l'hôpital !

En 1990, un gardien de la paix qui venait d'arriver à Orléans était commandé pour se rendre au centre hospitalier, afin d'y assurer la garde d'un détenu hospitalisé. Ce jour-là, constatant le peu d'entrain de son collègue à assurer sa vacation sur ce type de mission, un de ses chefs lui déclarait : « ne t'inquiète pas, jeune, bientôt ça ne sera plus à nous de faire ça ! ». Presque trente ans après, ce gardien de la paix, aujourd'hui devenu gradé proche de la retraite, ne se risque plus à réitérer une prévision qui ne sera restée qu'un vœu pieux…

Ce n'est pourtant pas faute d'avoir alerté notre administration, à tous les échelons départementaux, sur ces tâches indues, qui obèrent la capacité opérationnelle de la police orléanaise. Encore dernièrement, lors du Comité Technique Départemental, les représentants UNITÉ SGP POLICE du Loiret rappelaient le caractère anormal de cette situation, pour le moins regrettable. Tout cela, dans l'indifférence générale d'hiérarques semble-t-il plus enclins à veiller sur la production des bons chiffres. Et à tous les niveaux de notre administration, la question des tâches indues alerte davantage dans les discours que dans les actes.

Alors que cette même administration, préfet en tête, refuse, pour des motifs fallacieux, de déployer le cycle à vacation forte pour les policiers des unités de roulement de jour à Orléans, les collègues de ces mêmes unités sont très régulièrement impactés par ces missions dites de garde hôpital. Par voie de conséquence, il n'est pas rare, pour une circonscription très étendue et comptant près de 300.000 habitants, de ne compter qu'une seule patrouille police-secours disponible. Dans ce contexte, nous sommes tentés de répondre à nos concitoyens qui composent le 17 police-secours : « Vous avez demandé la police, n'insistez pas ! ».

«Les collègues sont très régulièrement impactés par ces missions dites de garde hôpital»

Et, lorsque l'administration pénitentiaire, incapable d'assurer ses missions de garde, demande l'arbitrage de l'autorité préfectorale de permanence, celui-ci est systématiquement rendu en défaveur de l'institution police. Quand bien même le détenu présent à l'hôpital n'est-il admis que pour quelques examens, sans qu'une décision ne soit prise par le corps médical quant à son hospitalisation, le fonctionnaire préfectoral de permanence se couche et accorde aux gardiens de prison le droit d'être relevés par des policiers. Et quand on a le soutien d'un préfet qui, pourtant, connait bien le problème pour en avoir maintes fois entendu parler par nos instances nationales, lorsqu'il était DGPN, pourquoi se priver ?

S'il n'est pas question, pour notre organisation syndicale, de créer une polémique ou de montrer du doigt d'autres pans de la fonction publique, dont nous connaissons et partageons pour beaucoup les difficultés, nous ne pouvons tolérer que ce dossier des gardes de détenus hospitalisés ne soit pas encore tranché, une bonne fois pour toutes, après tant d'annonces administratives et surtout politiques sur le sujet.

«Vous avez demandé la police, n'insistez pas !»



Patrick LAVAINNE
Secrétaire Départemental
Loiret



LA COLONNE

Avancement : « les derniers seront les premiers »

« Les derniers seront les premiers », dans le département de la Loire, voici quelle est la dernière théorie en vigueur pour les avancements.

En effet, lors de la dernière campagne d'avancement major, quelle ne fut pas notre surprise de voir une administration qui, avec l'assentiment d'une partie de la parité syndicale, proposait sans aucun état d'âme, un collègue classé 57ème !
56 collègues tout aussi méritants restaient sur le carreau, dont certains avec une **R**econnaissance des **A**cquis de l'**E**xpérience **P**rofessionnelle acquise plus de 6 ans auparavant.

S'agit-il là d'une nouvelle forme de management, consistant à écœurer les premiers du classement pour qu'ils soient plus heureux et plus performants dans leurs fonctions et leur encadrement, et qu'eux-mêmes, transmettent cette joie de vivre à leurs collègues ?

Il était hors de question pour UNITÉ SGP POLICE de cautionner ce choix et d'en être complice.
Il était impossible pour nous d'expliquer l'inexplicable, de justifier l'injustifiable à nos collègues.

UNITÉ SGP POLICE s'est opposé avec force contre cette injustice, alors que le reste de la parité syndicale se morfondait dans une douce complaisance.

Malheureusement, ces mêmes « ***consentants*** » persistant dans leur logique, allaient jusqu'à déclarer que la « R.A.E.P. ne servait à rien » …
À vous de juger…

«La R.A.E.P. a une valeur et elle doit être respectée !»

Y avait-il autre chose à attendre des signataires du protocole de 2016 ?
Les mêmes qui ont validé une aumône pour les Gardiens de la Paix, Gradés et Adjoints de Sécurité, et de « ***substantielles gratifications*** » pour les officiers et commissaires, qui, rappelons-le, ne sont soumis à la réussite d'aucun examen pour leurs passages de grades.
Est-ce la raison pour laquelle, ces « ***complaisants*** » affirment que la RAEP n'a aucune valeur ?
Messieurs les « ***consentants*** », vous vous trompez !

Vous feignez d'ignorer que les gardiens de la paix et les gradés sont soumis pour chaque passage de grade à une épreuve, et que seule celle-ci permet l'accès à l'avancement.

Donc OUI, nous l'affirmons, la R.A.E.P. a une valeur et elle doit être respectée !!!

Maintenant, qu'allez-vous dire aux « ***oubliés*** » ?
Qu'ils n'étaient pas assez bons et compétents pour être nommés major ?
Que leur R.A.E.P. ne représente rien ?
Qu'ils n'ont plus aucun espoir d'avancement jusqu'à leur départ en retraite ?

À ce rythme-là, l'année prochaine, on nommera peut être le titulaire d'une R.A.E.P. 2018, jetant aux oubliettes les lauréats de 2010, 2011, 2012...?

UNITÉ SGP POLICE, seule organisation syndicale à s'être opposée en C.A.P.I. à cette injustice, ne peut cautionner et ne cautionnera jamais ce dédain affiché à l'égard de nos collègues.



Fabrice GALATIOTO
Secrétaire Départemental
Loire

Rencontre avec le Député de Rodez

Les délégués de l'Aveyron au contact des divers acteurs de l'administration et des politiques, sans langue de bois

À l'instar de bien d'autres départements de la région Occitanie, les Policiers de l'Aveyron souffrent et expriment leur désarroi face aux offensives qu'ils subissent de plein fouet ces derniers mois.

L'équipe UNITÉ SGP POLICE relaye sans langue de bois ni concession, les doléances des personnels, car en effet, une fois le constat réalisé, l'action est indispensable avec force, propositions et suggestions pour favoriser des améliorations, en particulier s'agissant des conditions de travail.
Sur le terrain et la VP mais aussi en matière d'investigation, les difficultés rencontrées alimentent un malaise insupportable auquel il est impérieux de remédier.

Lors de toutes les instances locales, vos représentants ne ménagent pas leurs interlocuteurs lorsqu'il s'agit en CTD ou CHSCT de se dire les choses, et exprimer avec objectivité et cohérence leur point de vue.

Il est évident que nous nous permettons, sans état d'âme, de défendre les gradés et gardiens de la paix, sans nous soucier de l'opposition gênée des officiers ou Commissaires, puisque notre organisation peut se prévaloir de ne représenter que le CEA. Ainsi, fondamentalement, cette approche change tout et libère la parole et toute forme d'analyse, au plus près de la réalité du vécu de nos collègues et qui reflète précisément leurs attentes.

«L'équipe UNITÉ SGP POLICE relaye sans langue de bois ni concession, les doléances des personnels»

Le Bureau de l'Aveyron poursuit avec persévérance les rencontres avec les représentants de l'administration, préfet et DDSP, mais aussi avec les députés du département. Ainsi la récente rencontre avec le Député de circonscription de Rodez a permis d'élaborer les attentes relatives à la PSQ, les perspectives locales d'évolution des conditions de travail des Policiers avec une attente sur la mise en place de cycle de roulement permettant une vie familiale normale.

Nous avons insisté sur la nécessité que doivent intégrer tous les élus, de penser au «Quotidien du Policier» avant la Police du Quotidien.

Nous avons aussi évoqué la construction d'un nouveau Commissariat sur Rodez. Après l'abandon du projet sur le site de l'ancien hôpital Combarel, le dossier semble réactivé depuis quelques semaines.

Souhaitons que cette fois-ci, il soit mené à son terme pour la grande satisfaction de tous.



Patrice RICARD
Secrétaire Départemental
Aveyron



Le syndicalisme au féminin, une vraie valeur sûre.

La défense des droits des policiers remonte à la création du premier syndicat de police en 1924 par un gardien de la paix, Paul RIGAIL.
Que de combats et d'avancées pour notre profession depuis cette époque et notamment la présence toujours plus importante des femmes.

Fort du constat que la parité n'est pas toujours au mieux dans le monde syndical, le bureau UNITÉ SGP POLICE du Limousin a choisi, il y a déjà bien longtemps, par la voix de son secrétaire régional Grégory HUGUE, de ne pas accepter que les femmes soient si peu présentes sur notre région tous syndicats confondus.

Il s'agit là d'un sujet récurrent mais qui fait toujours autant parler: «il n'y a que trop peu de femmes déléguées syndicales» Cette mixité syndicale est pour nous un enjeu important, car elle permet d'attirer de nouvelles compétences au service de tous nos collègues dans leur quotidien plus que jamais difficile.
Avoir des femmes et des hommes à tous les niveaux, dépasse la simple équité et se traduit par de l'efficacité permanente dans la défense de notre profession.

Il nous a fallu lutter contre les idées reçues de certaines organisations en leur démontrant que :
Non, les femmes ne sont pas destinées qu'au statut d'adhérentes ou celui d'un simple nom tout en bas d'une liste aux élections.

Nos expériences de terrain montrent qu'une équipe mixte sera beaucoup plus efficace qu'une autre composée uniquement d'hommes ou seulement de femmes. C'est un message important, qu'il faut continuer à véhiculer. De plus, on a besoin de dynamiser le combat syndical face à ce recul permanent de nos conditions de travail qui touche l'ensemble des effectifs; Alors pourquoi se passer d'une telle mine de potentiels et de motivation ?

«il n'y a que trop peu de femmes déléguées syndicales»

Les exemples ne manquent pas pour susciter les vocations avec des femmes incontournables au sein de UNITÉ SGP POLICE, comme Nathalie ORIOLI secrétaire nationale déléguée Île de France ou Célya BOUMEDIEN secrétaire départementale des Alpes-Maritimes qu'on ne présentent plus et qui démontrent déjà, à elles seules, que l'engagement au féminin au plus haut niveau n'est pas un vain mot.
Sans parler de toutes les autres que nous saluons, qu'elles soient déléguées de brigade ou pour la FSPN, au SRPJ ou en charge de la communication comme au bureau IDF et tant d'autres qui nous rendent fiers de faire partie de cette organisation syndicale.

Pour cela nous nous devions donc d'impliquer plus que jamais nos collègues féminines et sur notre zone sud-ouest, s'il est bien une collègue unanimement reconnue par tous, pour représenter dignement ce que doit être le vrai syndicalisme, c'est bien Colette ANGLERAUD du commissariat de Limoges (87), affectée en brigade de roulement.
Lors du renouvellement du bureau départemental de la haute-vienne l'année dernière, elle a souhaité franchir le cap et se présenter au poste de secrétaire départementale où nos adhérents l'ont élu à l'unanimité.

Depuis, beaucoup d'autres femmes sont venues intégrer les équipes, voyant qu'elles y avaient toute leur place et que notre région attendait d'elles, qu'elles soient aux responsabilités comme en Corrèze où Charlotte DAUMAS est secrétaire départementale adjointe depuis 2015.

En dehors de leurs compétences, elles disent miser sur la communication et le contact humain dans leur fonction lourde de responsabilité.
Selon Colette à Limoges, «l'atout d'une femme qui a décidé de s'investir dans un milieu à dominante masculine est sa motivation profonde, quand certains hommes arrivent dans d'autres syndicats à des postes par hasard, par obligation ou par profit, comme elle en connaît trop.»

De par leur approche du travail et leur perception différente, les femmes amènent aussi de la sérénité dans le dialogue social. Nous avons beaucoup de retours de nos collègues et de nos différents interlocuteurs (hiérarchie, élus, médias...) qui nous disent que la présence de femmes dans ce milieu trop souvent masculin, fait baisser les conflits et modifie positivement le modèle et la perception parfois usitée de l'image du délégué.

La présence des femmes dans le paysage syndical d'UNITÉ SGP POLICE continue d'augmenter et se rapproche de celle des hommes au sein de nos équipes départementales et régionales, puisque maintenant presque 40% des délégués sont des déléguéEs en Limousin.
Le simple constat que lors de notre prochaine formation syndicale d'une semaine réservée à nos délégués, les participants seront majoritairement des femmes, ne peut que nous confirmer que plus que jamais, nos collègues ont trouvé toute leur place dans notre organisation.

Atteindre une parité, ou du moins une certaine mixité, ouvre les portes d'un formidable réservoir de talents et d'énergies jusque-là trop peu exploité. C'est un sujet qui concerne tout le monde. Nos collègues féminines doivent comprendre qu'elles ne doivent pas s'autocensurer.
Si elles trouvent que s'investir pour les autres dans le seul syndicat qui ne représente que les gradés, gardiens et adjoints de sécurité est important, elles doivent se lancer et rejoindre comme déléguées UNITÉ SGP POLICE.

Les choses changent et avancent encore car Colette ANGLERAUD vient d'être élue secrétaire régionale adjointe….
Mais ENSEMBLE nous pouvons faire encore MIEUX.



Grégory HUGUE
Secrétaire Régional
Limousin

TÉMOIGNAGES

COLETTE ANGLERAUD CSP LIMOGES



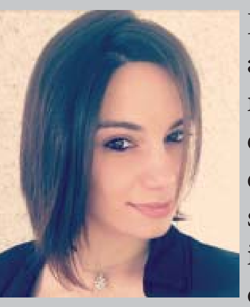
J'ai toujours eu un esprit de militante, mais depuis l'arrivée de Greg comme secrétaire régional en Limousin, j'ai vu que les femmes seraient reconnues d'égal à égal et que UNITÉ SGP POLICE ne faisait pas de différence.
Je voulais m'investir plus, mais surtout ne pas être un pot de fleurs.
Il y a celles à qui on a envie de mettre la main aux fesses et celles qui se font respecter.
Ici on me respecte. Je suis secrétaire régionale adjointe depuis peu et représente mes collègues hommes et femmes partout où je peux défendre leurs intérêts. C'est une question de tempérament.

CHARLOTTE DAUMAS CSP TULLE



Je suis secrétaire départementale adjointe depuis 2015 mais aussi épouse et maman. Cela n'est certainement pas incompatible avec ma fonction de déléguée.
C'est à nous d'ouvrir la voie pour que cela soit plus «naturel» pour les suivantes. Je me souviens qu'il y a une dizaine d'années, les anciens hésitaient à intégrer des femmes. Chez UNITÉ SGP POLICE, je n'ai pas senti comme chez d'autres syndicats, l'opportunisme de dire que des femmes sont déléguées alors qu'on ne les voit jamais et qu'elles ne siègent nul part ou comme suppléante au mieux.

LAETITIA BREME CSP USSEL



Fraîchement arrivée en Corrèze après avoir été déléguée en région parisienne, on m'a immédiatement demandé si je souhaitais intégrer l'équipe syndicale UNITÉ SGP POLICE de mon commissariat.
Je vais en formation syndicale très prochainement et on me demande même de me positionner si je souhaite siéger en commission, ce qui m'a aussi démontré que mon engagement était pris au sérieux et qu'on ne souhaitait pas simplement «faire une adhésion» comme d'autres syndicats où je ne vois que des hommes ont essayé de le faire.



C.N.T.I.S LE CENTRE NATIONAL DES TECHNIQUES D'INTERVENTION ET DE SECOURISME

Le secteur communication d'UNITÉ SGP POLICE, accompagné de Emmanuel PASQUIER, délégué national secteur formation et de David BAUDUIN, délégué national adjoint au responsable formation, s'est rendu au CNTIS. Accueillis par Alvaro FERNANDES, Major RULP qui dirige le centre depuis 2011 et Denis RENNESSON, Commandant divisionnaire fonctionnel à la Direction Centrale du Recrutement et de la Formation de la PN, nous avons fait le tour de ce centre, important dans la formation des TSI. Suivez le guide...

HISTORIQUE :

Anciennement CNEPS, le centre a été créé en mai 1963, à CANNES-ÉCLUSES. En 1974 s'est installée l'Ecole Supérieure des Inspecteurs de la Police Nationale (ESIPN), le CNEPS est alors passé sous la direction du directeur adjoint de l'ESIPN. La direction de l'école a été installée sur le site de l'ENSP (École Nationale Supérieure de Police), et le CNEPS a pris place dans les locaux actuels du château. De 1974 à 2010, aucun budget n'était alloué par l'ESIPN puis l'ENSOP (École Nationale Supérieure des Officiers de Police). Depuis 2011, la tendance s'est inversée, la centrale débloque régulièrement des budgets pour maintenir le site dans un état très correct. Le CNEPS est devenu CNTIS.

PRÉSENTATION :

Comme le CNT (Centre National de Tir, article dans l'ActuPolice n°23), le CNTIS dépend aujourd'hui de la Division des Formations des Techniques et de la Sécurité en Intervention (DFTSI), placée sous l'autorité de monsieur le directeur central du recrutement et de la formation de la police nationale.
Niveau effectif, le CNTIS compte 12 formateurs TSI et 3 adjoints administratifs. Le chef de centre est un major RULP, secondé par un major Exceptionnel qui se trouve être également le chef du pôle secourisme.
Au CNTIS sont reçus différents publics qui suivent des formations initiales et continues. Sur l'année, ce n'est pas moins de 550 stagiaires qui passent par ce centre de formation. Ce sont tous des formateurs.
Ces formations s'inscrivent dans différentes matières, soit les techniques et la sécurité en intervention, soit le secourisme.
Concernant les techniques et la sécurité en intervention, le CNTIS a vocation à former les FTSI sur le module pratiques professionnelles d'intervention (la première partie de leur stage initial).
Le centre reçoit également des FTSI confirmés déjà titulaires de leur certificat de compétence, qui viennent suivre des formations continues. C'est-à-dire la pédagogie appliquée aux enseignements des techniques d'intervention, des conditions juridiques d'emploi de la force, des techniques de défense et d'interpellation, d'emploi des bâtons de police, du développement de la condition physique opérationnelle et les techniques d'optimisation du potentiel sont donc, entre autres contenus professionnels, parmi ceux enseignés.

Depuis 2014, sur instruction du DGPN, le centre forme également tous les formateurs de formateurs dans la matière secourisme, que ce soit dans le cadre de la formation initiale que dans celui de la formation continue. Pour ce faire, 3 formateurs sont spécialisés dans ce domaine. Le chef adjoint du centre, assisté de deux formateurs de formateurs qui sont également concepteurs d'actions de formation et dont l'un d'eux est également responsable d'un dispositif de formation. Ils sont bien entendu également Formateurs aux Techniques et à la Sécurité en Intervention. Ils sont assistés d'une adjointe administrative affectée exclusivement à ce pôle.
Le pôle pratiques professionnelles d'intervention est composé exclusivement de FTSI. Deux d'entre eux ont en plus la qualification de moniteur aux Techniques d'Optimisation du Potentiel (TOP).

Tous ont une expérience de policier, mais également de formateur et de sportif de haut niveau. Lors de l'arrivée d'une nouvelle recrue, cette dernière travaille en binôme avec un formateur expérimenté durant plusieurs mois.

SITUATION ET STRUCTURES :

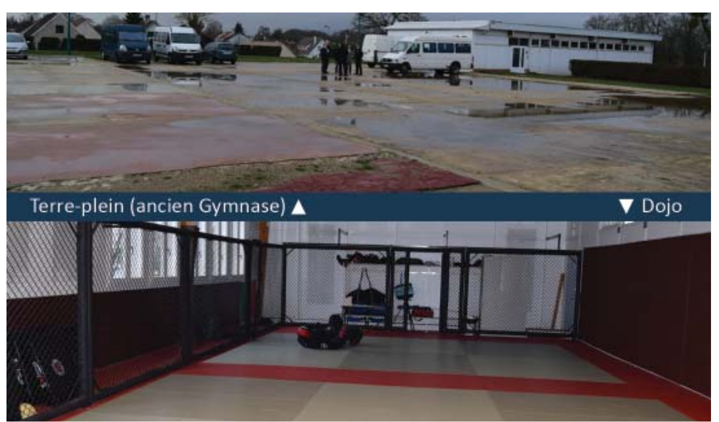
Pour organiser tous ces enseignements, le CNTIS dispose de bâtiments historiques voisins de L'École Nationale Supérieure de la Police (ENSP) sur la commune de Cannes-Écluse.



Ces bâtiments, bien que vétustes, sont bien entretenus, mais les formateurs doivent faire face à un problème de taille, le manque de place pour dispenser dans les meilleures conditions les différents cours au programme.
Le bâtiment principal, dit « 5 », héberge l'administratif, les vestiaires des formateurs, deux salles de cours, des pièces de stockage pour la papeterie et autres accessoires.
À quelques centaines de mètres de ce bâtiment principal, dans les murs de l'ENSP, se trouvent le dojo et un terre-plein sur lequel se trouvait un gymnase tombé en décrépitude et donc déconstruit par mesure de sécurité. Il s'agissait d'un espace couvert sous lequel les stagiaires pouvaient s'entraîner à l'abri du vent et de la pluie. Aujourd'hui, les stagiaires s'entraînent sur ce terre-plein en plein air, qu'il vente ou qu'il pleuve. Des Algecos loués sont à disposition des formateurs pour y stocker le matériel. Des véhicules de simulation sont stationnés face à ce terre-plein.

Le bâtiment du dojo, quant à lui, abrite une salle de douches en cours de création, des sanitaires et le dojo qui a la particularité d'être clos, le rendant ainsi plus sûr dans son usage. Ce dojo est souvent sollicité par le RAID et la BRI, lorsqu'ils ont des sélections à organiser.

La division du budget et de la programmation engage régulièrement des crédits dans le but de réaliser des travaux d'aménagement et d'équipement. Cet objectif vise le bien-être des stagiaires et des formateurs du centre afin qu'ils travaillent dans des conditions optimales.
Les stagiaires ont à leur disposition, outre les 2 salles de cours, un équipement numérique de pointe par le biais de tablettes tactiles mises à leur disposition ainsi qu'un réseau wifi et des cours en ligne, dans le cadre de l'e-learning. Mais, une grosse partie de la TSI s'apprend en extérieur…


Terre-plein (ancien Gymnase) ▲ ▼ Dojo

Ce qu'il manque donc cruellement au CNTIS pour dispenser une formation complète de qualité, c'est un espace couvert, comme par exemple, un hangar, sous lequel on pourrait s'entraîner à pieds ou avec des véhicules pour effectuer par exemple des simulations, en étant protégé des mauvaises conditions climatiques récurrentes dans le secteur. Cet espace serait polyvalent et mutualisable. De plus, l'idéal serait un regroupement des structures sur un même site. Aujourd'hui, l'administratif et les salles de cours sont à plusieurs centaines de mètres du dojo et de l'espace d'entraînement extérieur, qui sont eux-mêmes à plusieurs centaines de mètres des espaces d'hébergement. Pas facile dans ces conditions d'enchaîner des cours avec des exercices physiques, puis la douche pour revenir à de la théorie. Une perte de temps énorme qui rejaillit forcément sur la formation.

SÉCURITÉ DU SITE :

Tous les bâtiments du CNTIS sont placés sous alarme anti-intrusion, qui se mettent en fonction à l'aide d'une application installée sur les smartphones des employés du centre, soit grâce à des boitiers à digicode placés aux entrées des bâtiments. De plus, pour répondre au plan de sécurité et d'intervention, mis en place suite aux différentes attaques terroristes qu'à subi notre pays, de nombreuses bornes ont été installées dans les bureaux des personnels non armés, et dans les points de passage des bâtiments. Lorsqu'une de ces bornes est activée, une alarme spécifique retentit, indiquant une attaque armée sur le site. Les personnels sont avertis également sur leur smartphone avec indication du lieu exact de la mise en fonction de l'alarme et par voie de conséquence, du lieu de l'attaque.
Ce système devrait être installé à l'ENSP courant 2018.

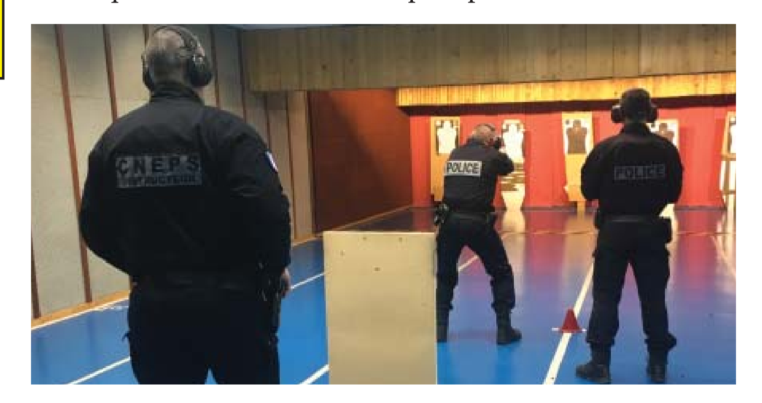
LES FORMATIONS :

Le CNTIS apprend à apprendre. Il forme des formateurs.
Comme indiqué dans la présentation, le CNTIS a pour rôle d'enseigner et de former les formateurs aux techniques et à la sécurité en intervention, ainsi qu'au secourisme. Le CNTIS est un pôle d'excellence et de référence de tous les FTSI, mais également de toutes les administrations (pénitentiaire, polices municipales…) et d'entreprises du secteur privé (RATP, SUGE…).

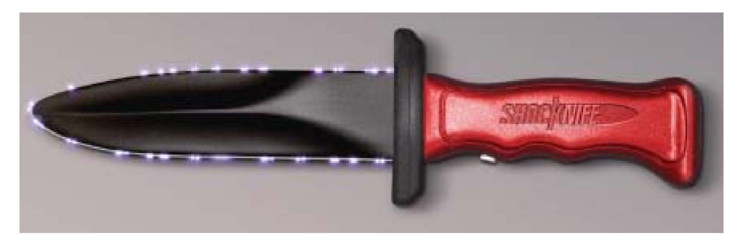


D'autres apprentissages se sont greffés comme les conditions juridiques de l'emploi de la force. Le FTSI ne se contente plus d'enseigner une technique d'intervention mais il doit également démontrer comment l'expliquer juridiquement sur un procès-verbal.
Plus récemment, se sont rajoutées les TOP (Techniques d'Optimisation du Potentiel) dans les contenus des FTSI. La DFTSI a donc fait former 5 moniteurs TOP par l'EIS (École Interarmées des Sports). Chacun est affecté dans un centre de formation, un au CNT, deux au CNTIS et deux à la DFTSI.

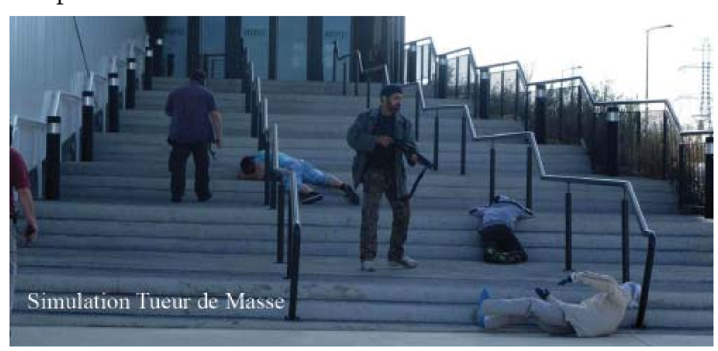
Cette formation permet d'apprendre à mobiliser ses capacités que ce soit dans une action de police ou lors d'un évènement générateur de stress. Elle apprend également à prendre de la distance suite à un évènement ayant engendré une forte tension, favorisant ainsi un retour au calme de l'individu.
Le CNTIS est conscient qu'aujourd'hui, outre le fait de former des FTSI, leur rôle est de préserver la sécurité des collègues de voie publique. Pour ce faire, il se doit de donner la meilleure formation possible à ces formateurs pour qu'ils puissent eux-mêmes la dispenser avec une perte minimum de l'information. Pour ce faire, les formateurs du CNTIS se remettent régulièrement en question, et envisagent de nouvelles techniques ou de nouveaux outils pour parfaire cette formation.



Dans le cadre de cette réflexion, par exemple, ils se sont rendus compte que l'enseignement au bâton de défense télescopique manquait cruellement de réalité dans son approche. Un collègue avec son bâton de défense face à un autre collègue muni d'un couteau en bois, n'envoie pas le signal de la dangerosité réelle de la situation. Certains moniteurs ont donc choisi de fixer au bout



du couteau en bois un marqueur pour montrer la rapidité à laquelle on pouvait être touché par une lame. Le but de l'expérience étant d'inculquer aux collègues la notion de danger et donc, la nécessité de conserver une distance de sécurité suffisante pour éviter d'être blessé. Les formateurs du CNTIS ont cherché une solution qui permettrait de conditionner les collègues face au risque d'un coup de couteau. La réponse leur est venue d'un formateur Belge qui a mis au point un couteau d'entraînement en plastique (ShocKnife) porteur d'une électrode sur tout le contour de la lame qui simule la douleur d'un coup de couteau à la victime lorsqu'elle est touchée par la lame. Le système nerveux central garde en mémoire le signal de la douleur durant environ 5 minutes, et donne l'impression à la personne touchée, d'être coupée. Sur les actions suivantes, le collègue prend de la distance et se méfie plus de l'assaillant. Voilà le genre d'innovation pédagogique que cherche le CNTIS en permanence. La FX avait été insérée dans les entraînements avec un but similaire. Marquer les esprits, soit par la douleur, soit par la visualisation.


Simulation Tueur de Masse

Une autre facette de leur travail se situe dans le domaine du conseil, et met en avant leur expertise dans ce domaine.
Certains formateurs du centre, passent régulièrement experts auprès d'organismes internes de contrôle comme l'IGPN ou auprès de magistrats instructeurs. Ils sont même parfois cités à comparaître en tant que témoins par des avocats qui défendent des collègues mis en cause.
Ceux qui ont suivi le stage d'évaluateur, dispensé par la SDMA de Clermont-Ferrand, apportent leur expertise auprès des chefs de service qui évaluent leurs personnels sur le plan pédagogique (Conseillers Techniques Zonaux et leurs adjoints).

LE RECRUTEMENT :

Le recrutement se fait sur le mouvement des postes profilés. Le formateur intéressé d'intégrer le CNTIS postule et passe un entretien. Il devra être capable de contextualiser une technique sportive dans la pratique professionnelle du policier. L'équipe en place donne son avis à la centrale qui choisit le candidat ayant, selon elle, le meilleur profil. En général, la centrale suit l'avis de l'équipe du CNTIS.



PROJET "LE CUBE" pour le CNTIS

par Alvaro FERNADES
Chef du CNTIS

Je dirige le centre national depuis juin 2011. Onze instructeurs et trois adjoints administratifs constituent la formidable et performante équipe qui y travaille aujourd'hui.
Nos stages et les enseignements conduits concernent des « formateurs ». Tous les programmes de formations sont articulés et rédigés à partir d'une seule et même intention : « **Servir l'efficacité des actions des policiers de terrain** ». Ainsi, la technicité, la pertinence des interventions, le discernement, l'ajustement et la graduation de la force déployée, les schémas tactiques, la pédagogie..., sont entre autres contenus, parmi ceux évalués chez ces futurs formateurs. Ces derniers assurent ensuite, par la mise en œuvre d'entraînements de qualité et adaptés, la sécurité et l'efficacité des interventions conduites par les policiers sur le terrain.

UN CENTRE NATIONAL MODERNE ?

Là, vous vous dites certainement que ce centre (le CNTIS) doit être fantastique, doté d'infrastructures adaptées et modernes... ? Eh bien non, pas du tout...Un petit bâtiment avec des bureaux et deux salles de cours, un dojo, une esplanade extérieure livrée à tous vents..., et c'est tout ! Situé dans le sud de la Seine et Marne, avec son climat froid et humide (7 mois sur 12), tous les enseignements « techniques d'intervention » et « condition physique opérationnelle » se déroulent dehors...
Nos stagiaires et leurs instructeurs restent parfois toute la journée sous la pluie, au froid. Tous les jours. **Ces conditions de travail ne sont pas dignes d'un apprentissage correct**, et ne sont pas de nature à favoriser la qualité, la durabilité et la stabilisation des savoirs ou des savoirs faire.
Pour mémoire, nos stages durent entre trois et onze semaines... Avec ces conditions climatiques, c'est vrai que parfois c'est dur et compliqué pour les stagiaires de passage. Imaginez ce qu'endurent les instructeurs. « Heureusement que leur passion et leur abnégation compensent ce manque d'abri pour le travail. »
« Je peux d'ailleurs vous citer une anecdote : Un jour nous avons eu la visite presque impromptue de notre directeur central monsieur LUTZ qui souhaitait se rendre compte du travail d'instruction des FTSI et des conditions dans lesquelles nous œuvrions... Devinez... Il a plu à verse tout l'après-midi et il fut étonné de voir avec quelle fluidité le cours se poursuivait... bon gré, malgré la pluie... » Sous la pluie donc il me questionnait :« Major, vous n'avez jamais présenté un projet d'une structure couverte de travail ? » Réponse... « Eh bien si monsieur le directeur, ...tous les ans depuis 2012..., j'adresse à la centrale un rapport sur les conditions de déroulement des stages. Je demande des crédits... Le projet de construction d'une structure de formation, performante et adaptée, y est décrit. Je n'ai jamais eu de retour, qu'il soit positif ou négatif. Je sais pourtant que vous êtes en quête d'idées novatrices et performantes... »

COMPÉTENCES ET FORMATION AU 21ÈME SIÈCLE !

Cette solution dont je discutais ce jour-là, sous la pluie, avec notre directeur central, est un projet de construction d'un hangar. La bâtisse espérée est un lieu dont la configuration, l'architecture, les besoins pédagogiques, les intentions, ont depuis 2011 été clairement définis et transcrits maintes fois. Ce qui peut en somme être construit sur le site de Cannes-Écluse, sur l'esplanade extérieure « LAMBERT » du centre, c'est **un complexe d'apprentissage des techniques et de la sécurité en intervention**. Le bâtiment aux multiples zones de travail et d'évolution, mutualisables, serait **utilisable par tous les services de la DCRFPN, des unités opérationnelles du département, de la région, de police en général**. Aujourd'hui, les vastes espaces de travail couverts des pratiques professionnelles d'intervention et les stands de tir sont inexistants dans le sud parisien. Demain, avec ce projet construit sur ce terrain qui appartient déjà au ministère de l'intérieur, tout reprendrait du sens en termes de formation, d'efficacité et de sécurité opérationnelle. Cette mutualisation du bâtiment signifie aussi **une économie de l'argent public** générée par le partage de cette ressource immobilière moderne du CNTIS.
J'espère humblement que cet article va booster et accélérer la décision d'étudier notre projet. Le centre national de formation des techniques d'intervention et de secourisme qui est déjà un centre d'excellence, **doit devenir une des vitrines nationales et internationales de notre ministère** en termes d'immobilier, d'équipements, de pédagogie, de savoirs faire.

" MALGRÉ LES RELANCES ANNUELLES DU PROJET QUE J'ADRESSE, SILENCE RADIO DE LA CENTRALE DEPUIS 2012..."

J'avais presque renoncé lorsque l'équipe formation d'UNITÉ SGP POLICE m'a rendu visite au CNTIS fin 2017.
Très vite, Yves LEFEBVRE le secrétaire général et Emmanuel PASQUIER m'ont reçu et m'ont indiqué qu'ils souhaitaient porter syndicalement ce projet. « **Tout a du sens ! Pédagogiquement parlant, humainement, tout est réfléchi, tout est en lien avec le projet de circulaire prévoyant la formation aux TSI...** » m'ont-ils dit. Je me souviens que ce jour-là, malgré le froid dehors, au CNTIS nous avions tous le sourire.

Pour finir, s'il est vrai que tout ça va coûter cher, j'ai toujours été convaincu que **l'intégrité physique, la vie, la sécurité et la professionnalisation des milliers de collègues de toutes les directions d'emploi valent très largement cet investissement professionnel d'avenir.**

« Instruire des formateurs avec performance dans un centre national moderne, c'est aussi donner à tous les policiers de terrain, la chance d'avoir une formation aux techniques et à la sécurité en intervention totalement adaptée aux exigences des contextes des interventions actuelles particulièrement violentes. »

FORMATION



UNE FORMATION À LA HAUTEUR POUR UNE PSQ EFFICACE



Première victime du protocole désastreux de 2008 et de la RGPP, la formation a dû faire face, durant la période de 2008 à 2012, à une baisse des recrutements induisant, de fait, une baisse des incorporations et une vague de fermetures de structures sans précédent.
Les formateurs en payent encore à ce jour un lourd tribu.
En effet, les tragiques évènements des dernières années et l'appauvrissement des services sont devenus tels qu'il devenait incontournable de relancer les recrutements dans la police nationale.
Seulement, la cartographie immobilière de la formation a considérablement changé et sa capacité d'accueil, considérablement diminué.
Au regard des incorporations et des besoins de formation de ces dernières années, les structures subsistantes sont au bord de l'explosion.

Les personnels en exercice sont exténués et enchaînent les promotions les unes derrières les autres. Problématiques aggravées par les difficultés de recrutement que connait la DCRFPN, le métier de formateur n'intéressant plus.
Ce résultat s'explique très facilement par le fait que, pendant de trop longues années, la formation a été laissée pour compte, tant au niveau des formateurs que des formés.
Pendant de trop longues années, la formation a été réactive au lieu d'être proactive.

Pendant de trop longues années, la formation en général et les formateurs en particulier ont été considérés comme des privilégiés et de ce fait, sacrifiés et oubliés au moment des avancements.

Il était alors fort aisé d'établir le constat suivant tant le délabrement de cette direction puis sous-direction est flagrant :

- Manque de structures de formation
- Structures de formation vieillissantes
- Incohérences de fonctionnement
- Métiers non valorisés
- Personnels oubliés (CAP unique)
- Formations inadaptées et vieillissantes
- Système et contenus de formation initiale et continue à repenser
- Modes de recrutement à revoir totalement
- Dispositifs de formation préalables aux examens professionnels coûteux et dépassés et surtout absolument plus en adéquation avec les dernières réformes
- Formations continues à repenser
- Métier de formateur qui n'intéresse plus

Le retour à une grande direction du recrutement et de la formation de la police nationale pourrait toutefois laisser poindre quelques espoirs à condition d'y mettre les moyens.
Les premières audiences avec le nouveau directeur central démontrent une réelle volonté de reformer et de redynamiser cette direction.
Les projets annoncés sont nombreux, ambitieux et la tâche s'annonce rude.
La formation doit être en mesure d'anticiper, d'accompagner, voir même répondre aux problématiques rencontrées tant dans les services que sur le terrain au quotidien par **TOUS LES POLICIERS** sans distinction de fonction ou de grade.

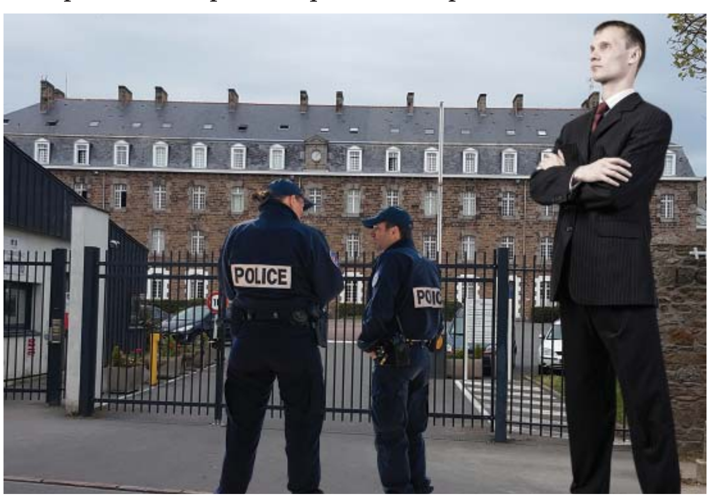
Cette grande maison police nationale s'est fracturée et les différentes strates hiérarchiques se sont affirmées au fil des années et des réformes successives.
Dans tous les services, cette fracture est flagrante au point que chacun parle son propre langage et que plus personne ne se comprend, rendant les ambiances de travail délétères.
Cette ambiance nauséabonde a contribué pleinement à la destruction du moral et à la démotivation des « troupes ».

La formation doit en tirer également des enseignements et dégager ses propres responsabilités.
Face à ce constat d'échec, il faut impérativement revoir les pratiques et les fonctionnements actuels.
La formation doit favoriser et contribuer à ce changement de mentalités et réapprendre à tous à mieux travailler ensemble.
Il faut réinstaurer la notion de chef de service « patron » et bannir celle de commissaire « comptable ».
Pour ce faire, il convient que chacun puisse connaitre les contraintes professionnelles quotidiennes des uns et des autres et surtout que chacun prenne part à répondre aux nécessités de services.

Il doit être mis fin à certains privilèges et le protectionnisme à l'égard de certains corps doit être châtié !
Or, le fonctionnement actuel de la formation n'est pas satisfaisant et au-delà, il contribue même à favoriser une certaine forme d'élitisme d'un corps à l'autre.
Prenant en compte ces facteurs, il conviendrait de revenir à une mutualisation géographique des formations mais également de ses contenus.
Alors bien évidemment, certains viendront revendiquer la paternité de cette proposition ! Mais ne faut-il pas rappeler que ce sont nos aïeuls de la FASP en 1989, qui, dans un livre blanc, ont fait part de cette idée de mettre en place une académie de police.
Cette proposition n'est absolument pas issue d'un catalogue de propositions d'une organisation syndicale concurrente datant de 2010.

Cette grande maison police nationale s'est fracturée

Les méthodes de management doivent être absolument revues dans les services, la formation doit prendre toute la mesure de ce chantier et toute sa place dans l'accompagnement de cette mission.
La mise en œuvre de la Police de Sécurité au Quotidien (PSQ) devra prendre en compte également l'ensemble de ces facteurs et rapprocher absolument la prise de décision au plus près du terrain.
Si les « bureaucrates » de l'administration venaient à persister à maintenir le fonctionnement actuel HYPER HIÉRARCHISÉ, la mise en œuvre de cette PSQ serait irrémédiablement vouée à un échec certain.
Il faut absolument envisager de mettre en place un véritable management participatif et surtout que l'ensemble de la chaine hiérarchique soit impliqué dans la prise de décision.
Il faut que la parole des effectifs de terrain soit écoutée et au-delà, prise en compte afin qu'ils n'aient plus le sentiment d'être uniquement des exécutants en ligne de mire de cette hiérarchie toujours moins impliquée et toujours plus exigeante et qui par ses agissements, contribue au quotidien à la démotivation de ses effectifs qui sont toujours plus proche de la rupture.



Ce sera bien là l'enjeu principal de la réussite de cette PSQ, les rôles, les missions et surtout les périmètres de chacun devront être clairement identifiés et définis.
De fait la formation doit déjà prendre en compte et anticiper ces paramètres car les volumes de personnels qui devront être formés dans le cadre de la formation continue risquent d'être considérables et le travail d'ingénierie pédagogique à mettre en place en amont, monumental.

Au-delà d'une formation qui pourrait consister à remettre au goût du jour certaines techniques de police, c'est une véritable réforme des mentalités et des pratiques managériales qu'il faut instituer.
Pour ce faire, la formation doit revoir ses pratiques et ses contenus. Ses infrastructures doivent être modernisées.
Pendant trop longtemps, la formation continue était l'antichambre des « punis ou des désignés d'office ».
Désormais il faut que les parcours de formation des collègues soient valorisés et qu'ils s'inscrivent dans le cadre d'une action professionnalisante et tout au long de la carrière (formation continuée).

Cet effort dont le bénéfice en reviendra également à l'administration, devra être pris en compte et valorisé dans le cadre de la carrière du fonctionnaire et le fait de devoir suivre une formation ne devra plus être perçu comme une contrainte.



Emmanuel PASQUIER
Délégué National
Secteur Formation



DÉTACHEMENT EN POLICE MUNICIPALE

Vous êtes de plus en plus nombreux et nombreuses à vouloir intégrer la Police Municipale.

Aussi, afin de vous aider dans vos démarches, voici le mode opératoire :

1. ADRESSER UN RAPPORT CIRCONSTANCIÉ VISÉ PAR LA VOIE HIÉRARCHIQUE, À L'ATTENTION DE LA DRCPN, ET Y ANNEXER LA PROMESSE D'EMBAUCHE DE LA MAIRIE.
2. LA DRCPN REÇOIT LE DOSSIER, PUIS ENVOIE UN COURRIER AU MAIRE LUI DEMANDANT DE SAISIR LE PROCUREUR DE LA RÉPUBLIQUE, AINSI QUE LE PRÉFET, AFIN D'OBTENIR LES AGRÉMENTS NÉCESSAIRES.
3. DÈS RÉCEPTION DES AGRÉMENTS PAR LA DRCPN, CETTE DERNIÈRE PROCÈDE AU DÉTACHEMENT.
4. VOUS NE POUVEZ EXERCER LES FONCTIONS D'AGENT DE POLICE MUNICIPALE QU'APRÈS AVOIR SUIVI UNE FORMATION SPÉCIFIQUE D'UNE DURÉE DE 6 MOIS.
5. LA TITULARISATION INTERVIENT PAR DÉCISION DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE INVESTIE DU POUVOIR DE NOMINATION.
6. LE DÉTACHEMENT EST DE 5 ANS MAXIMUM, RENOUVELABLE PAR PÉRIODE N'EXCÉDANT PAS 5 ANS.
7. À LA FIN DU DÉTACHEMENT, VOUS POUVEZ DEMANDER VOTRE INTÉGRATION AU SEIN DE L'ADMINISTRATION D'ACCUEIL, OU DEMANDER À RÉINTÉGRER LA POLICE NATIONALE.

Vous pourrez trouver toutes ces informations dans le Décret 2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de Police Municipale.

ATTENTION :
Pour être détaché en Police Municipale, il faut être statutaire :

 ÊTRE AFFECTÉ 5 ANS À COMPTER DE LA DATE DE NOMINATION EN QUALITÉ DE STAGIAIRE DANS LA RÉGION DE LA PREMIÈRE AFFECTATION.

 8 ANS POUR LES GARDIENS DE LA PAIX RECRUTÉS PAR CONCOURS OUVERTS POUR UNE AFFECTATION RÉGIONALE ÎLE DE FRANCE.

Les démarches étant longues, surtout pour obtenir les agréments auprès du Procureur de la République et du Préfet, il faut prévoir entre 3 et 6 mois de délais entre la demande et la date de détachement.

Beaucoup de collègues rencontrent des désillusions lorsqu'ils veulent réintégrer la Police Nationale, car la réintégration se fait dans son corps d'origine à la 1ère vacance d'emploi dans la région du dernier service, et non pas dans la ville où ils ont exercé en Police Municipale.

Dans tous les cas, n'hésitez pas à vous faire assister par vos délégués locaux, qui transmettrons vos demandes au Bureau National afin de suivre en temps réel l'évolution de votre dossier.



Jean-Christophe COUVY
Délégué National
Secteur Paritarisme



LA MUTUELLE DE TOUTES LES FORCES DE SÉCURITÉ

Unéo, MGP et GMF sont membres d'
UNEOPÔLE
la communauté sécurité défense

VOUS COUVRIR EN TOUTES CIRCONSTANCES, C'EST NOTRE DEVOIR



Parce qu'elle connaît mieux que quiconque les métiers de tous ceux qui concourent à la sécurité des personnes et des biens, la MGP vous fournit une protection sociale adaptée à vos besoins et au meilleur tarif. Notre gamme Lyria, à la fois complète et modulable, en est le meilleur exemple : ses garanties santé, salaire et prévoyance répondent aux attentes de chaque membre de votre famille.

MGP
La force d'être ensemble



- SUR MGP.FR
- DANS L'UNE DE NOS AGENCES
- AU 09 71 10 11 12 (NUMÉRO NON SURTAXÉ)





– INVESTIGATION –
ÉTAT D'URGENCE POUR UN MÉTIER EN DANGER

Suite au groupe national de travail **INVESTIGATION** de mi-février 2017, UNITÉ SGP POLICE avait intégré dans son **LIVRE BLANC** du printemps, remis aux principaux candidats à la Présidentielle, tout un volet revendicatif relatif à la **PROCÉDURE PÉNALE**.

Après les engagements du nouveau Président de la République et les dernières annonces du Premier Ministre le 4 juillet dernier, UNITÉ SGP POLICE confirme ses revendications et participera activement aux discussions à venir avec les Ministres de tutelle (Intérieur et Justice) et avec les parlementaires.
Il est en effet urgent que le pouvoir politique réponde aux fortes et légitimes attentes des policiers.

Une réforme de fond de la procédure pénale est aujourd'hui rendue obligatoire, dans le but d'**alléger (I)**, de **simplifier (II)** et d'**optimiser (III)** le travail des enquêteurs.
UNITÉ SGP POLICE rappelle à cette occasion **l'ensemble des revendications du Corps d'Encadrement et d'Application** (C.E.A.) de la police nationale en matière de **revalorisation indemnitaire (IV)** et de **conditions de travail (V)**, sans oublier la nécessaire « **protection des agents et de leurs familles** » **(VI).**

Dans les pages qui suivent, nous développons nos revendications et propositions pour tenter d'apporter une réponse satisfaisante aux attentes des collègues en investigation.

Parce que nous estimons que nous devons écouter ceux qui sont directement sur le terrain, nous avons donné la parole par le biais d'interview, à quatre collègues d'investigation, que ce soit en PJ ou en SD, en région parisienne ou en province.

Ainsi, à l'issue de nos revendication et propositions, vous pourrez consulter les interview de Rudy, au 2ème District de Police Judiciaire de Paris, au Groupe « Stups », de Stéphane en PJ à Orléans à la Brigade Financière, de Yann qui était en SD à Montpellier à la brigade d'atteinte aux biens jusqu'en septembre dernier, et de Céline, en SD à Tours au Groupe de Roulage et des Violences Urbaines.
Leurs témoignages ne laissent pas de place au doute, quant au malaise ressenti en investigation, que ce soit de par la lourdeur de la procédure pénale, les outils à leur disposition pour faire leur travail, ou la reconnaissance rarement ressentie par ces hommes et ces femmes de terrain qui, pourtant, y mettent tout leur cœur à l'ouvrage, quitte à y laisser leur santé...

NOS REVENDICATIONS & NOS PROPOSITIONS

I / ALLÈGEMENT : réduire d'abord le nombre de dossiers à traiter.

Tri sélectif, réorientation vers d'autres administrations, structures civiles ou de médiation, classement plus direct des plaintes sans objet pénal ou sans préjudice avéré.
Comptes rendus aux magistrats : une relation plus directe et simplifiée.
Éviter la distorsion entre les directives de l'autorité administrative (hiérarchie Police) et les instructions de l'autorité judiciaire (magistrats).
Nouvelle politique pénale permettant de signifier directement des décisions de suites judiciaires sans passer par des juridictions de jugements pour les petits délits.

II / SIMPLIFICATION : moins de contraintes de forme, moins de Procès-verbaux à rédiger, impliquant l'emploi de moyens numériques modernes (dématérialisation, signature et envoi informatique) et le développement de « l'oralisation ».

A. La garde à vue, l'axe principal ! **Simplifier au maximum,** synthétiser.
   Revoir les 3 nouveaux droits imposés par la loi de juin 2016.
   Utiliser la visioconférence pour les entretiens magistrats de prolongation de GAV, …
B. Développer les synthèses, afin de supprimer la rédaction de nombreux PV, uniformisation des réquisitions, …
C. Enregistrement audiovisuel de toutes les auditions et confrontations de mis en cause (sauvegardé sur serveur sécurisé et sur support informatique – CD-Rom) : « l'oralisation ».
D. Enregistrement audiovisuel des constatations, perquisitions, avec procès-verbal de synthèse signé des parties.
E. Un seul et Unique logiciel de rédaction de procédure pour les deux forces de sécurité, plus axé sur l'opérationnel et moins sur l'objet statistique.
   Avec un **Réseau informatique « fiabilisé » !**
F. « Dématérialisation » : Développement de procédures simplifiées et « en ligne » , sans impression papier ou avec un minimum de papier, avec signatures numériques.
G. Emploi de la numérisation des procédures (envoi magistrat et archivage).

III / OPTIMISATION : des mesures permettant d'améliorer le travail des enquêteurs, de recouper les informations, d'effectuer des rapprochements.

A. Habilitation et prérogatives des personnels de Police Technique et Scientifique (PTS) – suppression des réquisition inter-services, …
B. Prélèvement et comparaisons ADN au fichier FNAEG lors de toutes les enquêtes décès (mises à jour et rapprochements facilités).
C. Prélèvement ADN pour tous les délits.
D. Croisement et accès facilité aux fichiers informatiques pour tous les OPJ.
E. Uniformisation des procédures du régime dérogatoire et du domaine criminel.
F. Réquisitions aux opérateurs téléphoniques, fournisseurs d'accès internet, et autres établissements (banques, etc…) - Fiabilisation de la P.N.I.J., …
G. Interceptions des communications / Sonorisation.
   Élargir le champ des infractions permettant les interceptions téléphoniques et permettre la sonorisation dans le cadre d'enquêtes criminelles.
H. Réseau et matériels informatiques adaptés aux dernières technologies.
   Saisie des avoirs criminels.
   Sommes en numéraires attribuées pour partie aux services enquêteurs concernés (pour l'achat de matériel permettant d'améliorer les conditions de travail ou d'enquête des services, et abonder la ligne des frais d'enquête que nos collègues avancent et peinent à se faire rembourser).

IV / REVENDICATIF INDEMNITAIRE :

Reconnaissance et valorisation du statut des OPJ issus du CEA au travers notamment de la création d'une **Bonification indiciaire** : Attribution mensuelle de 25 points de NBI aux OPJ habilités et en service d'enquête (en plus de la prime forfaitaire).
Paiement des heures supplémentaires, selon le choix de l'agent.
Avancement en fonction des responsabilités exercées et des habilitations.

V / CONDITIONS DE TRAVAIL

A. Des locaux adaptés, redimensionnés et sécurisés.
B. Respect des textes réglementant la gestion horaire : Permanence, astreinte, heures supplémentaires.
C. Accès à la formation continue.
D. Suppression des tâches indues (Procurations, transferts de Gardes à Vue pour les prolongations de GAV, ou placés sous « main de justice qui devraient être pris en charge par les personnels pénitentiaires, …).

VI / PROTECTION DUE AUX AGENTS et à LEURS FAMILLES

►**Protection de l'identité des agents**
Initialement dénommée « anonymisation » des procédures.
Utilisation du matricule R.I.O. sur toutes les procédures judiciaires et administratives.
►Comparution des agents devant les juridictions dans le cadre d'affaires de terrorisme, ou de délinquance et crime organisés (affaires sensibles).
►**Immatriculation des véhicules personnels des agents** au siège de la préfecture du département de résidence.

PARTICULARITÉ DES PERSONNELS DES UNITÉS ANTITERRORISTES :

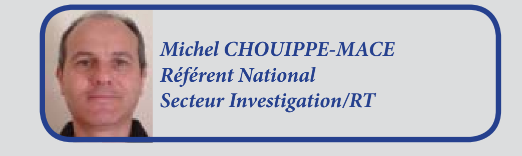
►**Utilisation d'une « fausse identité légère ».**



►Réservation de chambre d'hôtels et de véhicules de location (création d'une agence au sein du Ministère de l'Intérieur « anonymisée »).

►**Documents internes – gestion des personnels** (utiliser uniquement le matricule des agents lors des mutations et avancements).

►Problématique de la présence des médias sur les terrains d'intervention : il serait nécessaire que le législateur impose un « périmètre de sécurité médiatique ».



Michel CHOUIPPE-MACE
Référent National
Secteur Investigation/RT



INTERVIEW DE STÉPHANE

Bonjour Stéphane, peux-tu te présenter ?

Stéphane W., j'ai 46 ans, je suis Brigadier-chef, marié et père de trois enfants.

J'ai intégré la police à l'ENP de Fos sur Mer en janvier 1997. À l'issue de ma scolarité, j'ai intégré le roulement de nuit d'Aulnay-sous-Bois, puis Orléans en Septembre 2001, en îlotage au quartier de la source. En 2003 j'ai passé le bloc OPJ, et j'ai intégré le judiciaire en Sécurité Publique (GAJ/BSU/UIR) dans le même quartier de la source jusqu'en 2007 où j'ai été affecté en PJ en Brigade Financière. Aujourd'hui, je travaille au groupe délinquance astucieuse de la Brigade Financière de la Police Judiciaire d'Orléans, dont la compétence s'étend sur toute la région Centre (suit la Loire et va jusqu'à la Rochelle, en passant par Limoges, villes dans lesquelles il y a des antennes et SRPJ).

Comment vis-tu les multiples évolutions du code de procédure pénale notamment par rapport aux droits des personnes placées en garde à vue ?

Plutôt mal. Depuis 2011, on ne cesse de réformer les droits des personnes gardées à vue. Cela a commencé par la présence de l'avocat durant la GAV, puis en 2012, le droit à l'information des personnes librement entendues. Les règles de GAV avaient changé en matières d'étrangers en situation irrégulière. En 2014, transposition de la directive Européenne sur la communication des gardés à vue, leurs donnant accès à leur précédant PV d'audition, avec remise avant chaque GAV de la notice de leurs droits. Puis en 2016, la présence de l'avocat durant le tapissage, l'entretien durant une demi-heure avec une personne au choix du gardé à vue (sachant que dans de nombreux cas, le moindre signe pouvant indiquer que le délinquant se trouve en GAV suffit à ce que le ménage soit entièrement fait par ses complices, ce droit laisse rêveur…). Un avocat défend les intérêts particuliers de son client, il est rarement là pour faire éclater la vérité. Il est donc là, objectivement pour faire des entraves. Il a par exemple un délai de carence de deux heures pour venir. Lorsqu'il dépasse ce délai, la loi nous donne la possibilité de commencer les auditions sans lui. MAIS, les aveux obtenus sans la présence de l'avocat, seront discutés, remis en cause, voire complètement invalidés au tribunal, sous couvert du droit au silence. Cela n'a aucun sens et montre clairement la perversion du système… Nous sommes passés de la culture de l'aveu à la culture de la preuve avec l'ADN. Pour moi, un aveu circonstancié permettait à un mis en cause de reconnaître sa responsabilité et donc d'y faire face. **Aujourd'hui, j'ai l'impression qu'on encourage les mis en causes à fuir leurs responsabilités.** Quelqu'un qui va avouer à plus de chances de se faire condamner que quelqu'un qui va mentir… On glorifie le mensonge…

De plus, concernant l'ADN, sa présence sur une scène de crime ne désigne pas forcément le criminel. Sans aveu, comment être certain de sa culpabilité ?

Pour justifier ces droits ajoutés au fur et à mesure, on nous parle de « **transposition des directives du droit Européen** ». Mais, on constate que cette harmonisation ne se retrouve pas dans le domaine fiscal, ou sur les politiques pénales.

Quelqu'un qui va avouer à plus de chances de se faire condamner que quelqu'un qui va mentir… On glorifie le mensonge…

Les logiciels de police te paraissent-ils satisfaisants ?

Le LRPPN n'est pas du tout adapté à nos métiers. Une procédure représente souvent des dizaines voir des centaines de procès-verbaux. Comment effectuer une recherche dans cette procédure ? Par exemple, comment y chercher un nom sans aucun moyen d'effectuer une recherche par mots clefs…

Il ne faut pas s'étonner que certains collègues utilisent un traitement de texte pour rédiger leurs PV. Ainsi, ils peuvent effectuer une recherche par le biais du moteur de Windows.

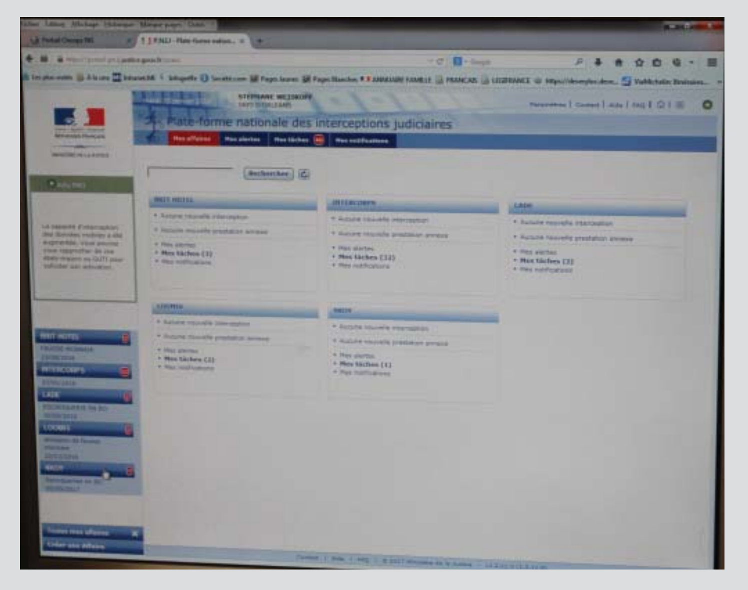
De plus, travailler sous LRPPN peut vite s'avérer fastidieux lorsque le réseau est surchargé, ce qui arrive très fréquemment… **Il n'est pas rare de perdre un PV en cours de rédaction… C'est rageant…**

Autre exemple montrant les limites du logiciel : Lorsqu'on travaille sur un dossier d'escroquerie et que notre auteur apparaît sur de nombreuses procédures dans d'autres commissariats ou gendarmeries, on n'a pas la possibilité de mettre en référence toutes les procédures et donc de les lier.

Que dire du fait que l'ouverture de plusieurs fenêtres simultanément est impossible. Si on veut consulter un PV déjà enregistré dans la base, on doit d'abord enregistrer et fermer le PV en cours de rédaction...

Vu la lourdeur de cet outil, **un contrôle qualité de procédure a été créé**, non pas pour vérifier le fond du dossier, mais **pour vérifier, pour les statistiques, que tout soit cohérent** (numéros de PV, nombre de PV…). Avant, il était important de vérifier qu'une procédure ne comportait pas d'erreur pouvant amener à la casser devant un tribunal. Aujourd'hui, l'important est l'élément statistique…

Au 21ème siècle, pas une société privée utiliserait ce genre de traitement de texte… sauf la police…



Pour parler de la PNIJ, je vais résumer en disant que **dès que l'on peut, on passe par des prestataires privés.**
Même sur les réquisitions FADET, qui sont censées être le point fort de ce logiciel, il n'est pas rare d'obtenir de la part d'un opérateur une réponse incomplète et donc, de devoir effectuer une demande complémentaire par voie de fax, à l'ancienne…
On nous a assuré que ces « bugs » seraient gommés très prochainement… Espérons-le…
Il en va de même pour le TAJ, moins précis que son ancêtre, le Canonge. Le défaut de ce dernier était qu'il fonctionnait en local. Je ne comprends pas que l'on nous mette entre les mains des logiciels sans s'inspirer des points positifs des anciennes applications que nous utilisions. **Plus nous avançons, moins les logiciels sont intuitifs et efficaces…**
Enfin, qui dit logiciels dit normalement «formation». Le moins que l'on puisse dire, c'est qu'elle fut très succincte. Ensuite, on doit se débrouiller entre autres avec la fameuse e-formation… Qui contrôle les compétences acquises ? Quid des échanges horizontaux (avec les autres utilisateurs) et verticaux (avec les formateurs) ? Au final, on travaille sur des logiciels qui sont en perpétuelle évolution, sans formation continue. Du coup, on passe fréquemment à côté de ces fameuses évolutions…

Aujourd'hui, penses-tu être surchargé en dossiers ?

En termes de nombre, nous n'avons pas à nous plaindre par rapport à la sécurité publique, même si j'ai bien remarqué une inflation ces dernières années. Nous avons beaucoup moins de dossiers à traiter, mais ces dossiers représentent une masse de procès-verbaux souvent très importante, avec des enquêtes de fond qui peuvent s'étaler sur un ou deux ans, voire plus, avec des équipes de mis en cause très structurées…
Le problème pour nous, réside essentiellement dans le nombre d'effectifs de la division. À une époque, nous étions dix-sept + un (administrative). Suite à la RGPP, nous sommes tombés à un effectif de huit (sans secrétaire), ce qui a eu pour conséquence, une accumulation des dossiers. Plus tard, nous avons perçu des renforts au compte-goutte, nous permettant de nous remettre à peu près à jour sur nos dossiers à traiter. Moralité, la réduction de personnels entraîne de gros retards dans le traitement des dossiers, ce qui influe inexorablement sur la qualité du traitement de ces dossiers. **Plus l'enquêteur a du retard, plus il risque de bâcler ses enquêtes…**

Qu'attends-tu de la simplification procédurale promise par le nouveau gouvernement pour le printemps 2018 ?

Nous sommes dans une gestion du droit qui s'américanise. Et je ne suis pas sûr qu'une énième annonce de simplification procédurale change réellement la donne. Nous sommes dans l'ère du « toujours plus de droits pour les mis en cause », et je ne vois pas comment nous pourrions faire machine arrière. Je doute que l'on s'affranchisse de toutes les contraintes. **Concrètement, j'attends une simplification du formalisme.** Que des choses évidentes n'aient pas besoin de faire l'objet d'un PV. Par exemple, quel intérêt de faire un PV d'avis à avocat, lorsqu'on précise dans l'audition qu'elle se fait en présence de l'avocat ? Toujours dans la recherche de simplification et pour prendre un cas concret : Dans le cadre d'une surveillance d'un individu, s'il est suivi physiquement par des policiers, un procès-verbal de surveillance relatera les faits. S'il fait en plus, l'objet d'une surveillance par géolocalisation, cela fera l'objet d'une procédure distincte, avec saisine, accord du juge ou du JLD. Pourquoi la surveillance visuelle ne nécessite pas autant de formalisme et d'autorisations, qu'une surveillance technique ? Pourtant, dans les deux cas, l'individu est surveillé et c'est un policier qui va traiter les données… Et surtout, pourquoi créer deux procédures distinctes sur un seul individu ? Pour moi, cela ne fait qu'alourdir le travail de l'enquêteur au profit de la statistique...
Tout est toujours trop lourd en procédure. Pour placer un individu sur écoute, alors que l'on pourrait simplement mentionner dans le PV l'accord téléphonique du magistrat instructeur, on doit faire un rapport écrit, transmis par la voie hiérarchique jusqu'à la magistrature puis retour dans l'autre sens. Une perte de temps considérable…

Quel rôle la hiérarchie (Officiers/Commissaires) tient-elle au niveau des groupes d'enquête ?

En PJ, le rapport Gardiens/Officiers est très nuancé. On est censé travailler ensemble. **Aujourd'hui, il y a deux types d'officiers**. Ceux qui travaillent sur les enquêtes au même titre que les gardiens, qui gèrent leurs dossiers, ou le groupe d'enquête, et ceux qui font partie de l'encadrement, et à ce titre, ils ne prennent pas de dossier, et pour certains d'entre eux, même quand les collègues sont dans le jus. Ils ne font plus de procédure et se contentent d'un rôle de gestionnaire, voire de secrétaire.

Nous sommes dans l'ère du « toujours plus de droits pour les mis en cause »

La première catégorie se fait parfois rappeler à l'ordre par la seconde, celle-ci la jugeant trop proche des enquêteurs.
Du fait de leur implication très limité dans les dossiers, ils hésitent moins à demander la fermeture d'un dossier, même s'il reste des éléments à creuser, au prétexte qu'ils ne mèneront pas forcément à une piste exploitable et ne méritent pas selon eux, que l'on y passe plus temps et d'argent. **Ils ne maîtrisent d'une affaire, que les éléments statistiques, la durée d'une procédure, son coût...**
En revanche, ils ont plein d'idées, qu'elles soient mauvaises, ce n'est pas grave, ce n'est pas eux qui les appliqueront; d'autant qu'ils rentreront chez eux à l'heure pendant que les grouillots feront le taf.

J'ai vu un grand changement s'opérer au niveau du management. Avant, nous avions droit à des réunions avec les chefs d'unités qui donnaient les consignes, exposaient ce qu'ils attendaient de leurs effectifs, expliquaient les consignes, échangeaient sur les dossiers. Aujourd'hui, ils se contentent bien souvent de transférer un mail, en estimant avoir fait le job en termes d'information, même s'ils n'ont pas compris la fameuse information.

Les rapports avec les magistrats ?
Globalement, je trouve qu'on a plutôt des bons rapports. La PJ a encore un sens à leurs yeux. Après, ils ont leurs propres contraintes, qu'elles soient financières, ou politiques.

Penses-tu que l'investissement et les responsabilités d'OPJ sont assez reconnus ? Quelles sont tes attentes aujourd'hui ?
En termes de reconnaissance financière, bien sûr que non, elle n'y est pas. Les officiers qui étaient OPJ, ont obtenu une prime bien plus conséquente. Le gain réel entre la prime APJ et OPJ n'est pas exceptionnel, bien que revu à la hausse l'an dernier suite à la pression de notre OS. Et au vu des contraintes que l'on nous impose, et qui devraient continuer d'augmenter, vu que les avocats ont toute l'écoute du législateur (Ils souhaitent avoir l'accès complet à la procédure, leur présence sur tous les actes de l'enquête comme la perquisition…), le retour financier n'y est pas.
Niveau reconnaissance de la justice, **beaucoup d'acteurs de la procédure (magistrats, avocats, parfois journalistes...) pensent que nous sommes des OPJ au rabais.** En termes de qualité de travail, je ne pense pas que ce soit vrai, vu le faible nombre de procédures cassées. Par contre, l'administration a obtenu des OPJ moins payés que les anciens Officiers OPJ…
Aujourd'hui, j'occupe un poste qui était tenu par un lieutenant ou un jeune capitaine dans le passé.

Le quota d'avancements prévu pour la PJ devrait être fonction des responsabilités et non du nombre de personnes encadrantes.

Concernant l'encadrement et l'avancement, je trouve bien que nous ayons des postes profilés OPJ, mais on est contraints par le grade. Un major a plus de mal à changer de service.
Je trouve dommage qu'en police judiciaire, par rapport aux responsabilités exercées, sachant que nous remplaçons des officiers, le quota prévu pour la PJ, pour l'avancement des chefs et majors, devrait être fonction des responsabilités et non du nombre de personnes encadrantes.

Comment sont gérées les heures dans ton service ?
En 2002, nous étions en horaire incompressible. On ne pouvait pas marquer d'heure. Entre 8h00 et 20h00, toutes les heures effectuées étaient perdues pour le fonctionnaire. À partir de 20h00, on marquait. En revanche, on avait une latitude opérationnelle assez ouverte, permettant de prendre plus tard le matin, de s'absenter dans la journée pour raisons personnelles… Aujourd'hui, on a une latitude incompressible de 8h30 à 19h00. Entre 18h30 et 19h00, nous ne marquons pas cette demi-heure, ce qui permet d'arriver jusqu'à 9h00 le matin.
Ce qui a réellement changé, c'est qu'**avant, on ne comptait pas nos heures dans les deux sens**. On effectuait des heures supplémentaires non marquées, et en contrepartie, on pouvait s'absenter ou arriver plus tard au service sans que cela ne nécessite une feuille de prise de congés. Cette époque est révolue.
Concernant les heures supplémentaires, nous ne marquons pas toutes nos heures, celles marquées vont, pour ma part, sur mon compte épargne.

Si le choix leur était donné, environ la moitié des collègues de la financière se feraient payer leurs heures supplémentaires.
Concernant les astreintes, déjà, comme UNITÉ SGP POLICE l'a déjà soulevé, pourquoi sont-elles payées moins qu'au ministère de l'intérieur ? On nous les paye environ 121€ forfaitairement, sauf quand elles tombent sur un repos légal où on a une légère majoration. Si on compare avec le privé, on est sous payé. **Je pense qu'une revalorisation de l'astreinte ne serait pas du luxe.**

En conclusion, comment vois-tu l'avenir du métier d'enquêteur judiciaire ?
Il y a des signes qui ne trompent pas. À une époque, on se bousculait pour entrer en PJ. Aujourd'hui, il y a de moins en moins de candidats. Cela a commencé avec les officiers qui préfèrent aujourd'hui être affectés en sécurité publique, car moins de contraintes et un avancement plus conséquent. Et aujourd'hui, le CEA ne déroge pas à la règle. Pour exemple, actuellement, il y a des ouvertures de postes CEA à la financière et à l'état-major. À la financière, nous avons eu un seul postulant, et à l'état-major, beaucoup de collègues ont pris des renseignements et au final, trois collègues ont postulé. **Il y a clairement un désaveu pour le métier de la PJ** pour tous les points que j'ai dénoncés précédemment. Et je n'ai pas parlé des problèmes de matériel, notamment la vétusté des véhicules du service (le remplacement par des véhicules saisis est un moindre mal, mais ils ne sont pas équipés en attendant le jugement définitif… alors ils ne sont pas complètement opérationnels) …
Et puis **le fameux « esprit PJ » est mort ou en train de mourir :** avant, on était disponible à tout moment, en contrepartie, on disposait de véhicules de service pour rentrer chez soi, on était gratifié au moyen des frais d'enquête... Maintenant on nous demande cette même implication en nous ayant supprimé ces petits avantages. Résultat, moins de candidat comme je l'ai dit, passé 18h30, tout le monde rentre chez soi, plus de convivialité, plus de solidarité… Il n'y a qu'à voir l'état de l'amicale, qui, malgré l'implication de ces membres, est en train de crever.

Enfin, au prétexte de faire des économies, nombres de mesures qui nous impactent ont été prises (depuis l'affaire GUÉANT, suppression des frais d'enquête comme gratification, limitation drastique dans l'utilisation des véhicules sur recommandation de la Cour des Comptes…). Dans le même temps, **il a été créé un corps d'état de hauts fonctionnaires qu'on appelait avant « Patron ».**
Résultat : toutes les économies engendrées sur le dos des enquêteurs par la RGPP ont été avalées par les primes de nos commissaires : ce n'est pas une lubie ou un fantasme de ma part, **c'est un rapport de la Cour des Comptes qui l'écrit**. Alors je m'interroge : lorsque la Cour des Comptes demandes à réduire l'utilisation des véhicules, l'administration s'y emploie avec célérité; quand elle fustige la comptabilité de cette même administration, bizarrement, rien n'est fait; **y a-t-il deux poids, deux mesures ?**



INVESTIGATION



INTERVIEW DE RUDY

INVESTIGATION

Bonjour Rudy, peux-tu te présenter ?

Je m'appelle Rudy F., j'ai 37 ans, je vis en concubinage, et j'ai deux enfants. Je suis Brigadier de Police depuis 2015.

Entré dans l'administration fin 2006 à l'école de Sens, j'ai choisi Aubervilliers comme première affectation. Ayant une attirance pour l'investigation, j'ai pu obtenir un poste à la BIVP (Brigade d'Information de la Voie Publique) par intérim pendant 6 mois, puis j'ai rejoint le pool accueil/plaintes pendant 6 mois. J'ai ensuite été affecté au groupe vols/violences toujours sur Aubervilliers. Un an et demi plus tard, j'ai pu intégrer la brigade des Stupéfiants, service dans lequel j'ai passé mon bloc OPJ. En 2013, j'ai obtenu mon affectation au 2ème District de Police Judiciaire au Groupe « Stups », où je suis actuellement.

Comment vis-tu les multiples évolutions du code de procédure pénale notamment par rapport aux droits des personnes placées en garde à vue ?

Pour moi, il est nécessaire que les personnes placées en garde à vue aient des droits et que ces derniers soient respectés. Par contre, lorsque j'ai commencé le travail d'investigation, **les PV de placement en GAV tenaient sur environ une page. Aujourd'hui, il faut compter trois pages pour le même PV.**

Cela est dû à la multiplication des droits alourdissant considérablement la procédure.

Pour vous donner un exemple concret, aujourd'hui, un droit a fait son apparition lors de la garde à vue, celui de communiquer durant trente minutes, par téléphone, par écrit, ou physiquement avec un tiers, qui peut-être une personne différente de celle prévenue dans le cadre de l'avis à un tiers. Il y a peu, nous avons démantelé un trafic de stupéfiants dans une cité Parisienne engendrant le placement de quatorze personnes en garde à vue. Si toutes ces personnes avaient demandé à bénéficier de ce droit, cela aurait représenté près de 7 heures d'entretiens lors des premières 24 heures, en plus de la phase d'interpellation, la création des premiers actes et la constitution des scellés. Une personne voire deux du service sur les 6 actuellement dans l'effectif réel, auraient dû être bloquées sur les entretiens avec les problèmes de sécurité que cela engendre (surveillance du gardé à vue, vérification de la non dangerosité de la personne souhaitée par le gardé à vue…) et les problèmes de langue (Si un des protagonistes est étranger, un interprète est nécessaire pour la compréhension de l'enquêteur).

Alors pour moi, **la procédure pénale est devenue trop lourde, trop pesante.** On passe beaucoup trop de temps devant nos ordinateurs à justifier de tout ce que l'on fait, et cela laisse de moins en moins de place à l'enquête sur le terrain.

On passe beaucoup trop de temps devant nos ordinateurs à justifier de tout ce que l'on fait, et cela laisse de moins en moins de place à l'enquête sur le terrain.

Concernant les logiciels de police, te paraissent-ils satisfaisants ?

Le LRPPN me satisfait dans sa globalité. Il s'agit d'un outil de statistiques relativement efficace. Le fait que toute la police française soit connectée sur le même réseau est une bonne chose. Mais, le revers de la médaille est la lenteur de ce réseau, trop souvent handicapante. L'impossibilité de se connecter, ou pire, les déconnexions pendant la saisie d'un PV engendrant parfois, la perte des données, est stressant. En perquisition, chez une 'nourrisse', **perdre son PV pour cause de déconnexion peut mettre en péril l'issue de la procédure…**

Cela n'est malheureusement pas anecdotique. Tous les jours, nous devons enregistrer en local notre travail pour pouvoir le réintégrer plus tard sur le serveur, quand le réseau est de nouveau accessible. Sachant que le LRPPN est l'outil principal de l'enquêteur, **travailler avec un logiciel non fiable et souvent lent, réduit notre productivité et pèse à force sur le moral.**

Concernant la PNIJ (Plateforme Nationale des Interceptions Judiciaires) de Thalès, **je ne suis pas sûr que le concepteur ait participé à des interceptions sur le terrain,** sur Paris par exemple avec l'opérateur Electron. **Pour moi, la PNIJ, c'est une plaie !** C'est un logiciel non ergonomique. Pour écouter une seule com, il faut l'ouvrir, que ça charge (quand ça fonctionne...). Parfois il n'y a aucune donnée sans savoir pourquoi. Aucune visibilité globale de l'interception. Un numéro de téléphone génère autant de lignes qu'il y a d'appels ou de messages. Soit parfois des milliers de lignes qu'il faut ouvrir une à une. De plus, les SMS ne peuvent pas être exportés pour la retranscription. On doit les copier/coller séparément. Quelle perte de temps ! On ne peut pas attribuer un nom à un numéro de téléphone, là encore, aucune traçabilité. Concernant la retranscription d'une com, on perd du temps à recaler le son au bon endroit après chaque pause. Sur le terrain, le suivi des écoutes via un smartphone ou une tablette ne fonctionne quasiment jamais, contrairement à Électron via Centaure. Donc, on doit toujours laisser un collègue au bureau (un Tech) bloqué sur la PNIJ pour pouvoir intercepter en temps réel des communications. Mis à part les quatre opérateurs historiques, la PNIJ est incapable d'identifier les petits opérateurs.

On rencontre également des gros problèmes sur le bornage. Il faut savoir que comme la PNIJ n'est pas encore efficiente sur les demandes de bornage aux opérateurs téléphoniques, l'OPJ doit faire une réquisition directement à l'opérateur. Après avoir sélectionné les bornes qui intéressent l'enquête, l'OPJ doit faire une «réquisition opérateur» par période de quatre heures. Sur certaines enquêtes criminelles, **cela peut déboucher sur plus de deux cents réquisitions, alors qu'avant il n'en fallait que huit…**
Toujours dans la complication, pourquoi la PNIJ demande de valider toute opération pour que l'opérateur puisse facturer le service ? [NDLR : Dans certains pays, les services de police ont accès aux fichiers téléphoniques des opérateurs gratuitement]. N'aurait-on pas pu créer une validation automatique à l'ouverture d'un service ? Le nombre de validations à l'année est impressionnant sur des groupes d'enquête comme les Stups…
Enfin, l'utilisation de la PNIJ nécessite de disposer de deux écrans connectés sur l'ordinateur, pour pouvoir consulter la PNIJ sur un écran tout en rédigeant la synthèse de ligne sur LRPPN, sur l'autre écran.
À se demander pourquoi Electron a été remplacé par la PNIJ.
Le seul point positif pour moi de la PNIJ réside dans le fait que les réquisitions sont plus faciles à faire. Sinon, en synthèse, la PNIJ complique le travail des enquêteurs…

Pour moi, la PNIJ est une plaie !

Aujourd'hui, penses-tu être surchargé en dossiers ?

Étant dans un Groupe d'Initiative et Stupéfiants (GIS), nous ne sommes que très peu soumis aux saisines. Nous travaillons sur deux types de dossiers. Des dossiers dits de « fil rouge », nécessitant un certain nombre d'investigations, et des dossiers dits « alimentaires » qui permettent d'élucider des affaires rapides et non complexes. L'an dernier, nous avons par exemple, travaillé sur trois dossiers « fil rouge » et une dizaine de dossiers « alimentaires ». Cela est **très raisonnable en termes de charge de travail.** À l'époque, sur Aubervilliers, j'avais énormément de dossiers à traiter, en flag et en prélim, et de ce fait, on était plus dans de l'abattage que dans de l'enquête minutieuse…
On a le temps d'enquêter et de fournir des dossiers de qualité aux magistrats et à la hiérarchie.

Qu'attends-tu de la simplification procédurale promise par le nouveau gouvernement pour le printemps 2018 ?

J'attends de voir… Ce qui est sûr, c'est que pour moi, dans l'idéal, la disparition de certains droits serait intéressante, bien que je sois conscient que cela n'est pas envisageable…
Par exemple, je considère le droit de communiquer comme étant inutile si ce n'est pour alourdir la procédure.
Je suis par contre, pour la simplification des procédures sur les consommateurs de stupéfiants, même si cela ne me concerne pas trop, étant donné que nous nous intéressons plutôt aux réseaux. Mais, je pense que cette simplification devrait avoir pour effet un gain de temps dans le traitement de ces délits, et ainsi d'être plus efficaces. J'espère juste que cette simplification n'entraînera pas de l'abattage de procédures, voire la mise en place de quotas…

Estimes-tu passer beaucoup de temps au travail ?

En PJ, et particulièrement aux Stups, nous sommes dans l'opérationnel. **On ne compte pas nos heures.** Si pour mener une affaire à terme, on doit faire des heures, on les fait. Pour l'instant, à la 2, on a une hiérarchie qui fait preuve de souplesse et d'intelligence dans le management de ses hommes. Nous ne sommes pas contraints par les heures. Le temps de travail n'est pas sujet à conflit.

Quel rôle la hiérarchie (Officiers/Commissaires) tient-elle au niveau des groupes d'enquête ?

Le lien hiérarchique, dans la culture PJ n'est pas trop ressenti. **On est tous des collègues indépendamment de nos grades.** Nous sommes dans une logique de fonctionnement opérationnel et non administratif. En général, la hiérarchie (patron) nous soutient dans nos actions. Rares sont les fois où elle ne nous soutient pas. J'ai en mémoire une de ces fois, qui m'avait plutôt beaucoup déçu… Une de nos sources s'était faite interpeller avec quelques grammes de cocaïne et avait été placée en garde à vue. La hiérarchie du service interpellateur avait pris connaissance de la qualité de « source » de l'interpellé. Notre hiérarchie puis le parquet avaient été avisés. Nous attendions un dénouement simplifié pour elle, j'entends par là, une sanction tenant compte de l'apport en affaires que nous fournissait cette source. Au lieu de cela, elle a eu un traitement bien plus sévère qu'à l'habitude pour ce genre de faits. Elle a été déférée après avoir passé un long moment en garde à vue, et elle n'a dû son salut, qu'à un vice de procédure mis en évidence au tribunal. Notre hiérarchie n'est pas intervenue en sa faveur. Sans source, cela devient très difficile de faire de belles affaires. En cachant sa qualité, elle aurait certainement écopé d'une sanction allégée. Le bilan a été fâcheux pour nous, puisque bien sûr, notre source a souhaité être rayée du bureau central des sources. Elle était consciente de son erreur, mais espérait une prise en charge simplifiée de son délit. Vu leur très faible taux de rémunération, la seule solution pour fidéliser une source est de tisser un lien de confiance avec elle en prenant soin d'ériger des limites bien sûr. Lorsque ce lien se brise, il devient impossible de continuer à travailler ensemble.

Les rapports avec les magistrats ?

Globalement, nos rapports avec les magistrats sont positifs. On va dans le même sens, celui de la justice. Mais, je serais tenté de dire qu'**il existe des magistrats « pro-police » et d'autres qui montrent de la défiance vis-à-vis de nous.** Avec ces derniers, il est plus délicat d'exposer, voir de mener à bien des affaires.
Lorsque j'étais à Aubervilliers, les magistrats étant sectorisés, nous avions toujours à faire au même. Se tissait un lien de confiance qui facilitait la communication.
Certains magistrats nous ont donné l'impression que nous étions des voyous à la manière dont ils s'adressaient à nous. Au lieu de s'intéresser à l'affaire, aux trafiquants, aux volumes de leur activité…, ils se sont focalisés sur le rôle de la source, ayant du mal à nous croire quand on leur expliquait qu'elle n'était pas impliquée dans le trafic. Devant si peu de confiance, et si peu de considération, nous avons préféré laisser tomber l'affaire...

En conclusion ?

Vu le temps que l'on consacre à notre métier de policier, il vaut mieux être passionné par ce que l'on fait. Aux stups, nous sommes animés par cette passion pour notre métier.
Pour ne pas perdre cet amour du métier, **il faudrait vraiment que l'on nous simplifie le travail**, que ce soit au niveau procédural, qu'au niveau du relationnel avec les parquets. **Aujourd'hui, on constate, impuissant, le départ de nombreux collègues de la police judiciaire au profit de la sécurité publique,** en disant « la PJ est morte », mettant en cause la lourdeur de la procédure, devenue insoutenable.
Je ne suis pas persuadé que nombreux seront, dans un futur proche, les collègues qui pourront comptabiliser plus de 25 ans de carrière en PJ, en l'état actuel des choses (volume horaire et contraintes de la procédure pénale).



INTERVIEW DE YANN

Bonjour Yann, peux-tu te présenter ?
Bonjour, je m'appelle Yann B., j'ai 48 ans, je suis divorcé et j'ai deux enfants. Je suis Brigadier-Chef. Dans la police depuis 1989, d'abord comme policier auxiliaire, j'ai ensuite intégré la PAF à Roissy Charles-de-Gaulle, avant de choisir le corps des CRS dans le Sud-Ouest. J'ai rejoint la sécurité publique en 1997 sur Bordeaux. Après quelques années en police secours, j'ai été affecté en sûreté départementale aux stups de 2000 à 2008, où en 2004, j'ai été nommé OPJ et policier formateur antidrogue. J'ai fait un passage en BSU pour toucher à un domaine plus généraliste. En 2013, pour des raisons personnelles, j'ai été muté à Montpellier à la SD 34, à la brigade d'atteinte aux biens où j'étais délégué de service UNITÉ SGP POLICE. Depuis Septembre 2017, j'ai intégré le bureau départemental de l'Hérault, où je représente la composante Investigation en son sein.

Comment vis-tu les multiples évolutions du code de procédure pénale notamment par rapport aux droits des personnes placées en garde à vue ?
Depuis 2000, j'ai vu évoluer, et pas forcément dans le bon sens, le code de procédure pénale qui est venu nous impacter de manière infernale. **Toujours plus de contraintes pour l'enquêteur.** Cela a commencé en 2001 avec la présomption d'innocence et l'apparition du JLD, les lois PERBEN 1 (la loi d'orientation et de programmation pour la justice de 2002) et 2 (la loi portant sur l'adaptation de la justice aux évolutions de la criminalité de 2004), puis toutes les évolutions contraignantes pour l'OPJ dans le cadre de la garde à vue, avec la présence de l'avocat dès la première heure, et plus récemment, en 2016, l'entretien avec un tiers ou la présence de l'avocat sur les tapissages. Ces évolutions ne vont jamais dans le sens de l'enquête. Elles alourdissent considérablement le travail de l'OPJ sur la forme, en tout cas, beaucoup plus que sur le fond. Sur des affaires très simples, on va avoir 80 à 90% de PV de forme (qui ne font pas avancer l'enquête), avec une pression du vice de procédure omniprésente.
Et je ne parle pas de l'impact de ces évolutions sur les victimes. Elles aussi sentent forcément que tout va toujours dans le sens du prévenu. Par exemple, la présence de l'avocat du mis en cause sur un tapissage, à côté de la victime d'un viol, censée identifier son agresseur peut être pour le moins perturbante…
Et la victime dans tout ça ? Le législateur lui préfère visiblement le mis en cause. D'ailleurs, l'avocat est de droit pour le mis en cause. Pour la victime, il est accessoire et à ses frais (sauf si elle peut bénéficier d'une aide juridictionnelle) …
Par rapport à toutes les contraintes de la garde à vue, il est assez fréquent aujourd'hui que l'OPJ privilégie les convocations avec audition libre, pour contourner la lourdeur d'un placement en garde à vue, les notifications, et autres réquisitions à faire…

Que penses-tu des logiciels mis en place par l'administration ?
Pour rester positif, nous sommes passés de la batteuse de type « Olympia » au LRP sous Dos, qui nous a quand même, grandement facilité la tâche, puis au LRPPN sous Windows. Vu les lourdeurs sur la forme, que je vous exposais précédemment, traiter une garde à vue avec la machine à écrire serait infernal. Fin des années 80, la notification de mise en GAV tenait sur 10 ou 12 lignes. Aujourd'hui, il faut compter deux à trois pages…
Là où cela se gâte, c'est lorsque la procédure pénale évolue. Alors que les gendarmes sont très réactifs, le système LRPPN n'est pas à jour en date et en heure. Il faut souvent de nombreux mois avant qu'il le soit. Durant ce délai, nous devons nous débrouiller avec les moyens du bord… Se faire par exemple des modèles de PV…
À cela se rajoute les problématiques récurrentes de déconnexion réseau, de travail en mode dégradé…
Pour ce qui est de **la PNIJ**, on rencontre à peu près les mêmes problèmes de lenteurs et de déconnexions réseau. **L'application n'est pas intuitive,** mais assez efficace en ce qui concerne les réquisitions aux opérateurs de téléphonie. En revanche, pour ce qui est des interceptions techniques, l'outil n'est pas aussi efficace que ceux que nous utilisions dans le passé, mis à disposition par des opérateurs privés, plus efficients et plus réactifs.
Concernant la formation sur ces logiciels, l'administration se décharge en mettant à disposition les fiches d'E-formation. Autant dire que rares sont ceux qui ont le temps de se former correctement. À l'époque, c'était le rôle des officiers qui dispensaient une véritable formation et un suivi dans le temps.

Le volume de dossiers à traiter en SD est tout simplement monstrueux !

Quid du volume de dossier à traiter en SD ?
Il est tout simplement monstrueux. Aujourd'hui, les collègues doivent tout traiter, y compris des affaires non pénales. Le plus démoralisant, est de se rendre compte que **même en travaillant d'arrache-pied, on n'arrive pas à réduire le volume qui afflue sans cesse**. Les enquêteurs se sentent seuls, démunis face à leur pile de dossiers. On leur demande de tout prendre, sachant que beaucoup de procédures n'aboutiront pas, faute de temps, de gravité des faits et de moyens. Ils doivent donc faire des choix, vulgarisant ainsi les procédures en vaines recherches, au détriment des victimes. Cela est lourd psychologiquement. Ils finissent par penser qu'ils ne sont pas à la hauteur, ils se dévalorisent, et pour nombre d'entre eux, cela aboutit parfois au **Burn-out.**

Qu'attend la SD de la simplification procédurale promise par le nouveau gouvernement ?

On attend un allègement des contraintes procédurales. Pourtant, lorsqu'on voit les propositions faites dans le rapport Beaume/Natali du 15 janvier dernier, elles ne vont pas dans ce sens… Concernant les contraintes de la garde à vue, rien n'est évoqué. Pas d'avancée notable non plus dans la gestion de l'enquête. Aujourd'hui, il faut que ça s'arrête ! Trop de droit tue le droit. Pour faire face, nous devons avoir des outils adéquats, efficaces et du personnel. Il faut que la forme soit allégée pour pouvoir mieux traiter le fond. Par exemple, abandonnons définitivement la notion du « Un acte, un PV ». Les gendarmes s'en sont affranchis depuis de nombreuses années. Qu'attendons-nous pour en faire autant ?

Pour résumer, **nous attendons une remise à plat de la garde à vue, des outils informatiques efficients** qui nous facilitent la tâche, et **une dématérialisation de certains délits** avec une réponse pénale sous forme d'amende délictuelle, qui permettrait de les punir de façon plus simple, qui n'étaient au final, que très rarement sanctionnés.

Aujourd'hui, il faut que ça s'arrête ! Trop de droit, tue le droit.

Constates-tu un engouement des collègues pour le bloc OPJ ?

Je constate plutôt l'inverse… En 2000, pour monter dans un service d'investigation, il fallait jouer des coudes. Le prestige de l'investigation faisait naître des vocations. Devenir OPJ, qui était à une époque, réservé aux officiers et autres inspecteurs, pour un membre du CEA, cela avait une valeur morale.

Au fil du temps, **cet engouement s'est essoufflé jusqu'à s'inverser.** Alors qu'au début de ce siècle, un poste d'OPJ intéressait au moins une vingtaine de candidats, aujourd'hui, il n'est pas rare qu'il y ait plus de postes ouverts que de mandants. Cela se vérifie sur l'affectation de collègues en sortie d'école, directement en investigation, faute de volontaires parmi les anciens. En parallèle, de nombreux OPJ ont demandé leur affectation dans des unités où **ils ne pratiquent plus leur qualité d'OPJ.**

Ce manque d'attrait pour l'OPJ s'explique par :

- Le **manque de reconnaissance niveau pécuniaire**, avec une prime « OPJ » trop peu motivante par rapport au travail qui augmente de façon exponentielle.
- **L'avancement** qui ne bénéficie plus de raccourcis grâce à la qualité d'OPJ.
- **Les astreintes** fréquentes et mal payées.

Si on y ajoute **la pression des hiérarchies** administrative et pénale, et celle des collègues de terrain qui sont parfois déçus des suites données à leur affaire.

On comprend pourquoi les bancs des écoles sont désertés en matière de formation OPJ…

Le travail d'enquêteur doit être reconnu comme une spécificité à part entière.

Que penses-tu du rôle de la hiérarchie ? Soutient-elle suffisamment les collègues ?

Aujourd'hui, l'enquêteur, c'est le CEA. **C'est lui qui fait tourner la boutique.** Les officiers ont exclusivement un rôle de management, de contrôle. Ils subissent une pression de la part des commissaires, qu'ils évacuent immédiatement sur les CEA. Les commissaires ne s'intéressent plus au fond des dossiers, sauf en cas de médiatisation de ces derniers. **Aujourd'hui, ils ont une approche statistique** : Le nombre de dossiers entrants et sortants, le temps passé sur un dossier, les heures supplémentaires générées par les dossiers…

Cet intérêt de l'autorité administrative pour l'élément statistique n'est plus à prouver. Il n'y a pas si longtemps, sur un vol effrac avec peu de chances d'identifier le ou les auteurs, la hiérarchie poussait pour que les faits soient qualifiés en dégradations volontaires, dans un but de faire chuter les stats des cambriolages. Plus d'actualité : Lorsqu'un collègue entend un individu dans le cadre d'une affaire, et qu'au final, aucun élément ne permet de l'inculper, certaines hiérarchies demandent à l'enquêteur d'établir un CRE, comme si l'individu entendu était l'auteur des faits, pour influer sur le taux d'élucidations. L'individu entendu, se retrouve donc fiché au TAJ, comme l'est un auteur avéré...

Le rapport avec les magistrats est-il bon ?

Dans l'ensemble, il l'est. On va dans le même sens, même si, conscients des contraintes auxquelles ils sont soumis, parfois la réponse n'est pas à la hauteur de nos attentes. Sur certains dossiers qui nous tiennent à cœur, le magistrat ne va pas suivre. Comme nous, il a de très nombreux dossiers à traiter, pour lesquels il doit gérer les priorités. Ils font face, comme nous, à de gros problèmes d'effectifs.

Penses-tu que les collègues seraient pour le paiement des heures supplémentaires ?

Selon les groupes d'enquêtes, le nombre d'HS peut vite s'envoler. **Je trouve scandaleux de voir le taux horaire auquel l'administration envisage de les payer**, comme cela est déjà le cas sur le CET (environ 10€ de l'heure pour une catégorie B…). Malgré cela, je peux comprendre que certains collègues préfèrent le paiement de leurs heures, pour assumer les études de leurs enfants, pour pouvoir partir en vacances...

Personnellement, je suis pour la conservation de mes heures sur mon compteur d'HS. Mais, je milite pour que chacun puisse choisir en fonction de ses besoins.

Pour reprendre ton cas personnel, pourquoi avoir quitté la SD en septembre dernier pour rejoindre le syndicat ?

Après 18 ans d'investigation derrière moi, je pense en avoir à peu près fait le tour. Le bureau départemental UNITÉ SGP POLICE est venu me solliciter en septembre dernier, en valorisant mon expérience, et en me proposant de la mettre au profit des collègues. Cette proposition est arrivée à un moment où **je me sentais usé par ce travail,** pour toutes les raisons que j'ai décliné durant cette interview.

J'ai décidé d'accepter, me donnant pour mission de soutenir les collègues de l'investigation en utilisant mes expériences personnelles.

En conclusion, comment vois-tu l'avenir du métier d'enquêteur judiciaire ?

Je suis peu optimiste. Et tout porte à croire que l'administration partage mon ressenti : Les tests de présélection à l'examen d'OPJ viennent d'être annulés. Y aurait-il une carence en participants ? Vu le coût nécessaire à l'organisation de ces tests, n'a-t-elle pas dû trancher et annuler devant le manque de participants et pour faire des économies ?

L'administration, à force de tirer sur la corde, perd ses anciens éléments OPJ, qui étaient garants d'un savoir-faire, et étaient censés le relayer aux nouvelles générations.

Pour ma part, j'ai eu la chance de pouvoir changer de domaine tout en ayant la possibilité de transmettre mes connaissances aux collègues et me battre pour eux et le travail d'enquêteur, qui doit être reconnu comme une spécificité à part entière.





INTERVIEW DE CÉLINE

Bonjour Céline, peux-tu te présenter ?

Bonjour, je m'appelle Céline M., j'ai 40 ans, mariée avec des enfants. Je suis Brigadier de police.

Je suis entrée dans l'administration tout d'abord comme ADS de 1999 à 2001 à Châteauroux. Concours en poche, j'ai intégré l'école de police de Châtel-Guyon d'où je suis sortie Major de promotion. J'ai donc eu la chance de choisir ma ville d'affectation, Tours, en 2002, affectée en îlotage. En 2005, j'ai intégré la Sûreté Départementale où j'ai exercé dans divers groupes d'enquête (Atteintes aux biens, atteintes aux personnes, Groupe des Violences Urbaines). J'ai obtenu l'OPJ en 2008. Aujourd'hui, je suis toujours en SD au Groupe de Roulage et des Violences Urbaines.

Comment vis-tu les multiples évolutions du Code de Procédure Pénale, notamment par rapport aux droits des personnes placées en garde à vue ?

L'évolution du CPP est dans l'ensemble mal vécue par les enquêteurs car **elle ne tend pas vers un allègement de la procédure et alourdie un peu plus l'enquête**. Pour les droits des personnes gardées à vue, le temps de mettre en place les différents avis, de les acter en procédure, de convenir d'une heure pour les auditions avec les avocats, la contrainte horaire pour la notification de la garde à vue, l'ensemble de ces actes contribue à ralentir l'avancée de l'enquête.

Le nouveau droit du GAV à communiquer avec un membre de sa famille, si celui-ci n'est pas envisagé par l'enquêteur, pour des raisons évidentes de gêne à l'enquête, doit encore être justifié par un acte.

Le menottage lors de l'interpellation d'un individu, qui oblige l'OPJ au placement en garde à vue ou à le convoquer de nouveau pour audition ultérieure, ne facilite pas le traitement de certains petits délits.

Le recours à l'avocat obligatoire pour les mineurs, autre contrainte qui alourdie la procédure.

L'enquêteur a le sentiment de passer plus de temps à mettre en place tous les droits sollicités par le gardé à vue, en faisant bien attention à tout acter pour que la procédure ne soit pas cassée, que de faire l'enquête elle-même et notamment les auditions.

Pour la procédure des étrangers qui évolue en permanence, cela devient un vrai « casse-tête » pour les OPJ et les procédures sont bien trop souvent cassées.

Comment juges-tu les différents logiciels Police ?

Le LRPPN n'est pas très intuitif et ne fonctionne pas toujours bien, il y a trop souvent des problèmes de coupures, trop de sous dossiers, les collègues ont du mal à s'y retrouver. Lorsque les CRE sont réalisés, on ne peut pas citer les noms des auteurs et victimes dans le texte mais uniquement les initiales pour des raisons administratives, ce qui ne facilite pas la lecture pour les magistrats. Pour le CRE, trop de rubriques à renseigner uniquement pour les statistiques.

La PNIJ est un très bon outil rapide associé au logiciel MERCURE mais **il manque une formation** afin d'exploiter au mieux ces logiciels.

Quel est aujourd'hui votre volume de dossiers à traiter et penses-tu être surchargée ?

Le volume des dossiers est de plus en plus important avec un « grand écart » dans les attributions qui vont du traitement du petit judiciaire aux dossiers criminels qui nécessitent plus de temps et d'implication, ce qui n'est donc pas toujours possible au vu de la quantité des dossiers. Dans certains groupes d'enquête, **les OPJ sont noyés sous la masse de dossiers** impliquant un retard important dans leur prise en charge. Les OPJ en charge de ces dossiers se sentent effectivement surchargés et ne sont pas toujours entendus par la hiérarchie qui continue les attributions sans se soucier du nombre de dossiers affectés aux fonctionnaires.

Les enquêteurs attendent plus de simplicité dans la réalisation des actes d'enquête.

Qu'attends-tu de la simplification procédurale promise par le nouveau gouvernement pour le printemps 2018 ?

Les enquêteurs attendent plus de simplicité dans la réalisation des actes d'enquête. Il pourrait être envisagé :

- **Réforme de l'enquête préliminaire et de flagrant délit** : ne peut-on pas imaginer une « fusion » de ces deux cadres d'enquête permettant plus de coercition et conserver la commission rogatoire pour les enquêtes plus complexes ?
- Si l'enquête préliminaire doit être conservée, **ne plus avoir besoin de l'autorisation de perquisition de la personne soupçonnée**, dès lors que l'on dispose d'éléments probants. En enquête de flagrant délit, si le mis en cause n'est pas présent pour la perquisition, se passer des deux témoins.
- **En matière criminelle, garde à vue de 96 HEURES.**
- Pour la garde à vue des mineurs, l'avocat étant obligatoire, **se passer de l'enregistrement de l'audition** puisqu'un conseil est présent.
- **Anonymisation** de la procédure.
- **L'habilitation des médecins légistes à placer sous scellés** les prélèvements qu'ils réalisent.
- Que certains **petits délits** soient **traités en contraventions**.
- **Augmentation des effectifs** de l'investigation.

Quel rôle la hiérarchie officier et commissaire tient-elle aujourd'hui au niveau des groupes d'enquêtes et vous apporte-t-elle le soutien et l'aide nécessaire ?

Les Officiers ne participent plus aux enquêtes contrairement à ce qui se faisait il y a encore quelques années. L'officier contrôle les procédures à l'issue (le fameux contrôle qualité des procédures surtout pour que les statistiques apparaissent bien dans le CRE). **L'enquêteur gère son dossier seul comme Directeur d'enquête** avec l'aide de ses collègues. C'est la volonté et la conscience professionnelle de l'OPJ qui permettent l'aboutissement des procédures. **Les Chefs de service cherchent un résultat statistique** sans prendre en compte les difficultés rencontrées par les enquêteurs. La pression médiatique sur certaines affaires retombe directement sur les enquêteurs, des mesures sont parfois mises en place par la hiérarchie sans que les enquêteurs, qui sont en charge du dossier, ne soient avisés. Bien souvent, le dossier urgent du jour n'est plus le même le lendemain ; « l'urgent » chasse « l'urgent ». Depuis quelques années , il y a eu un transfert des tâches et rôles entre les Officiers et les enquêteurs OPJ qui ont de plus en plus de responsabilités sans évolution significative de salaire. **Nous sommes devenus des Officiers au rabais**. Certains enquêteurs occupent maintenant des places de Chef de groupe en plus de la gestion de leurs dossiers.

Le chef de service supprime, par souci d'économie, les imprimantes dans les bureaux. Les enquêteurs doivent se déplacer jusqu'au photocopieur le plus proche en présence du gardé à vue avec tous les risques que cela comporte. La sécurité des fonctionnaires de police paraît moins importante que de réaliser quelques économies.

Quels sont les rapports avec les magistrats et que pourrait-on faire pour les améliorer éventuellement ?

Les rapports sont relativement bons. Il faudrait éviter, lors d'une garde à vue, un nombre trop important d'interlocuteurs, surtout sur un dossier criminel.

Les magistrats demandent parfois que les collègues interpellateurs soient entendus par les enquêteurs lorsqu'ils sont mis en cause par les gardés à vue (vol d'argent, violences…) et de multiples actes d'enquête doivent être effectués pour démonter la bonne foi des policiers. Est-ce bien le rôle de l'enquêteur ? Lorsqu'il est mis en évidence que le mis en cause a menti, pourquoi celui-ci n'est-il pas poursuivi ?

La réponse pénale donnée par les magistrats n'est pas toujours celle attendue par les enquêteurs, elle est variable d'un magistrat à l'autre, ce qui peut parfois déstabiliser les OPJ.

Penses-tu que vos responsabilités sont assez reconnues aujourd'hui ? Quels sont vos attentes à ce niveau ?

Les responsabilités des OPJ sont de plus en plus importantes : Placement en garde à vue d'individus avec attente de résultats par la hiérarchie, enquêtes complexes, témoignages en Cour d'Assises avec une pression psychologique intense qui n'est pas tellement reconnue.

L'investissement personnel est de plus en plus important pour la gestion des dossiers.

Ne pourrait-on pas envisager **un avancement spécifique** pour les OPJ et **une augmentation significative de la prime OPJ** ?

– REMERCIEMENTS –

Merci à Michel CHOUIPPE-MACE, référent national secteur Investigation/RT pour son investissement et son expertise dans la conception de ce dossier central. Merci également à tous les délégués UNITÉ SGP POLICE qui ont facilité notre mise en contact avec les collègues interviewés, et bien sûr, merci à Céline, Stéphane, Rudy et Yann d'avoir partagé leur expérience.



Azdine LAZIZ - Délégué de secteur DRPJ Paris



Patrick LAVAINNE - Secrétaire Départemental 45 & Michel CHOUIPPE-MACE



Yann BASTIERE - Délégué Investigation 34 & Michel CHOUIPPE-MACE



Thierry POUILLOUX - Secrétaire Départemental 37

L'UNITÉ CANINE 13

Le secteur communication d'UNITÉ SGP POLICE s'est rendu à l'Unité Canine des Bouches du Rhône, deuxième plus importante canine de France (effectif conducteur de chien/chien) et estampillée CRFUC (Centre Régional de Formation des Unités Cynotechniques).

SITUATION :

La canine des Bouches-du-Rhône est située à Plan de Campagne, sur un plateau offrant beaucoup d'espace et de verdure, ce qui semble satisfaire les collègues et leurs chiens.
Cette situation très proche de Marseille, permet un déploiement rapide sur l'agglomération Marseillaise. Cette unité canine ne se contente pas d'intervenir sur son département. En effet, elle a compétence sur toute la zone Sud de Défense.

PRESENTATION :

L'unité canine est gérée par un chef de service et dispose de deux secrétaires, qui sont des CEA.
Elle est scindée en cinq spécialités :



-Défense/Intervention composée d'une quinzaine de conducteurs de chiens et une dizaine de chien.
-Recherche de Stupéfiants/Billets de banque avec quatre conducteurs de chiens et quatre chiens.
-Recherche d'Armes et munitions avec deux conducteurs et deux chiens.
-Recherche d'Explosifs avec deux conducteurs, deux assistants et deux chiens.
-Recherche de Personnes avec un conducteur et un chien.

La défense/intervention se porte essentiellement en assistance des collègues de terrain. Que ce soit sur des interventions à risque ou des manifestations, les chiens sont dressés pour protéger leur maître et pour ce faire, sont dressés pour aller au contact d'éventuels agresseurs.
Les autres unités interviennent en grande partie, en soutien de missions PJ et SD, sur des perquisitions, ou pistages.
L'unité canine dispose d'une cellule dressage composée d'un moniteur et d'un dresseur qui gèrent la formation des collègues en défense/intervention, ainsi que le recrutement de leurs chiens.
Bientôt, l'unité devrait disposer d'une collègue formée au dressage de chiens spécialisés en recherche.

RECRUTEMENT DES CHIENS :

Les chiens sont récupérés soit en SPA ou en refuges, soit dans des élevages, quand le budget le permet, soit par le biais de dons de particuliers. Ils sont en général, âgés de un à trois ans.
Si pour la défense/intervention, sont privilégiés les bergers malinois, en matière de recherche, le choix du chien se porte sur ses qualités olfactives et de jeux.
Une fois présélectionné, le chien est testé pendant plusieurs semaines pour vérifier ses aptitudes à devenir un chien policier.

L'ESPRIT CANIN :

Les collègues n'hésitent pas à venir sur leur repos pour s'occuper de leur chien. Pour eux, être maître-chien relève plus de la passion, du sacerdoce, que d'un simple travail. D'ailleurs, cela se constate lorsqu'on se penche sur le turn-over de l'unité qui est très faible. En moyenne, les collègues ont dix ans d'ancienneté dans cette unité canine.
Leur principal souci est le bien-être des chiens. Aussi, lorsque ces derniers arrivent à l'âge de la réforme, en général, à leurs 8 ans, ils doivent les replacer dans les meilleures conditions possibles.
Pour cela, ils ont la possibilité d'adopter le chien, s'ils le peuvent, ou de le céder à une tierce personne.
Si un chien de recherche ne présente, en général, pas de problème particulier pour un placement, un chien de défense/intervention habitué à mettre des coups de muselière et à mordre, nécessite une attention particulière. Malheureusement, certains chiens ne peuvent pas être placés car ils ont un caractère trop trempé, et le risque de blessure est trop élevé.
C'est le cas d'Erros, malinois avec ses habitudes strictes auxquelles il ne faut pas déroger sous peine de sanction immédiate. Les collègues ont tenté de le placer chez une personne qui a l'habitude de ce genre de chien, mais l'essai n'a pas été concluant, et la personne a préféré le rendre plutôt que de risquer une blessure.



LE PROJET "UN TOIT POUR ERROS" :

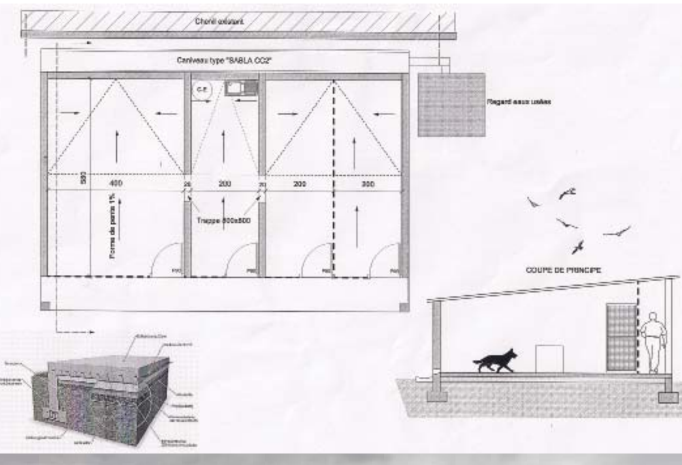


Lorsqu'un chien atteint l'âge de la réforme, la priorité de son conducteur est de le garder à domicile, en retour de l'aide et de la protection que le chien lui a offert durant plusieurs années. Lorsque cela est impossible, l'objectif est de placer ce dernier en famille d'accueil. Dans le cas d'Erros, qui fort heureusement est rare, et ne va concerner que très peu de chiens, il faut trouver une solution palliative.

Les collègues de l'unité canine des Bouches-du-Rhône ont créé une association nommée « Endive 13 » pour pouvoir organiser tous les ans, l'arbre de noël, n'ayant plus la possibilité de l'organiser dans le cadre administratif, ou également, pour pouvoir mettre en place des repas de convivialité.

Comme rien n'est prévu dans les textes, lorsqu'un chien ne peut pas être replacé, ils ont donc utilisé cette association pour palier ce manque en élaborant **un projet nommé « UN TOIT POUR ERROS », dont l'objectif est d'héberger jusqu'à leur fin de vie, les chiens ne pouvant être placés en famille d'accueil.**

- CE PROJET NÉCESSITE DES FONDS POUR VOIR LE JOUR -



L'association a demandé l'autorisation à l'administration d'exploiter une partie du terrain attribué à l'unité canine, environ mille mètres carrés, pour y faire un enclos contenant trois boxes qui hébergeraient chacun un chien réformé et non plaçable. Un quatrième boxe servirait d'infirmerie et de lieu de stockage. Chaque boxe disposerait d'un espace extérieur accessible par le chien pour qu'il puisse se détendre à l'air libre. Un espace extérieur, plus important en termes de superficie, permettrait aux chiens, à tour de rôle, de pouvoir courir et se détendre en présence d'un canin.
Les chiens seraient donc logés, nourris, et bénéficieraient de soins, jusqu'à la fin de leur vie.
L'administration ayant donné son autorisation pour l'exploitation de ladite parcelle, l'association « Endive 13 » a déjà clôturé l'espace prévu pour le projet.



Elle a besoin d'aide pour financer la construction des boxes, pour la nourriture et les soins des futurs « locataires ».



L'association a déjà pu compter sur des pépiniéristes locaux qui lui ont apporté des dons d'arbustes pour créer des abris naturels au soleil.
Elle bénéficie d'aide sous forme de remise, pour l'achat des croquettes. L'administration a fait don de boxes modulables.

Ce projet étant précurseur dans la police française, il pourrait donner une chance aux chiens dans la situation d'Erros de pouvoir finir leurs jours, après bons et loyaux services, auprès de ceux avec qui ils ont travaillé.

En premier lieu, nous saluons chaleureusement tous les collègues « canins » qui recueillent dans leur demeure, leur fidèle compagnon, en leur offrant une retraite digne et méritée. C'est l'occasion de remercier également, toutes les familles d'accueil de nos chiens et plus particulièrement Francis G.
Nous remercions notre hiérarchie et l'administration pour leur soutien concernant le projet « Un toit pour Erros » ainsi que l'aide précieuse apportée par nos collègues pour leur collaboration et leur participation active dans ce projet. Sans cette implication de tous, nous n'osons pas imaginer l'avenir qui serait réservé à nos fidèles compagnons après toutes ces années de bons et loyaux services.

Toutes les aides sont essentielles dans la réussite de notre projet. C'est pourquoi nous faisons appel à la générosité de tous afin de permettre la réalisation de 4 boxes. Votre aide financière et matérielle sera la bienvenue.

Merci à vous, les amis des chiens.

L'Association « Endive 13 » compte sur vous pour que le projet ERROS voit le jour.
Une cagnotte « Leetchi » est ouverte pour recevoir vos dons.
Lien : https://www.leetchi.com/c/projets-de-un-toit-pour-erros
Erros vous dit merci !

REMERCIEMENTS





Chers collègues,

Gaëlle a 37 ans, elle est flic comme moi. Il y a maintenant un peu plus de huit ans, elle mettait au monde notre fils Evan, un merveilleux petit garçon plein de courage. Et de ce bonheur suprême, naissait, sans que l'on puisse l'imaginer un jour, notre plus grand malheur. Le diagnostic allait tomber quelques mois plus tard, un cancer du sein généré très certainement par l'excès d'hormones qu'engendre une grossesse.
Gaëlle se bat. Après chirurgie, chimio et radiothérapie, elle se reconstruit tout doucement et pense à l'avenir. Malheureusement, il nous aura laissé que peu de temps... le cancer revient plus vite et plus fort. Les mauvaises nouvelles s'enchaînent et l'on apprend bientôt que la maladie touche le second sein, les ovaires, l'utérus, le péritoine et les méninges.
Vous allez me dire que cela fait beaucoup, trop peut-être... mais pas pour ma femme.
Je l'appelle, depuis cette période, mon petit «Jedi». Elle est dotée d'une force intérieure qui me dépasse, elle se bat durant des années contre le cancer avec un courage qui met tout le monde d'accord.
Je pourrais vous parler des années de chimiothérapie, radiothérapie, ablations, perte des cheveux une fois, deux fois, trois fois, de sa prise de poids qu'elle n'accepte pas etc...je pourrais vous parler des effets secondaires de tous ces traitements qui pourrissent notre quotidien, je pourrais aussi vous parler des angoisses que cela donne à Gaëlle quant à son avenir, la perte de son travail ou encore de notre maison.... mais ça ne serait pas parler de Gaëlle.
Si je dois vous parler de ma femme, je dois vous dire qu'elle est capable de tout pour sa famille, de surmonter la fatigue extrême qui suit certaines chimio en allant se promener avec nous directement après les traitements, elle peut cuisiner malgré les nausées et cela juste pour nous préparer les plats que l'on aime, elle rit, elle joue avec Evan et oublie toutes ses douleurs physiques pour lui, bref elle vit!
Mi-janvier, nous apprenons que la maladie s'attaque cette fois au foie de Gaëlle. Les coups sont de plus en plus durs à encaisser et notre moral touche le fond en ce début d'année.
Ma sœur, Ingrid, décide alors d'essayer de réaliser le rêve de Gaëlle, amener notre fils Evan à Disneyworld. Elle lance une chaine de solidarité par le biais d'une cagnotte internet Leetchi qui va prendre des proportions inespérées.
En effet l'information est très largement relayée par mes collègues de travail, qui se démènent comme des fous, et dans le même temps, par mon délégué syndical local UNITÉ SGP POLICE-FO, ensuite au niveau zonal et même national, et enfin par de nombreux flics à travers la France dont on n'a même jamais entendu le nom.
Ce fabuleux élan de solidarité réchauffe le cœur de Gaëlle. Elle culpabilise un peu en se demandant pourquoi «elle»... mais ma réponse est toute trouvée, elle est exceptionnelle.

Voilà pourquoi, chers collègues, par vos partages, par vos gestes et vos messages de soutien, vous avez réussi à faire sourire ma femme au moment le plus sombre de notre vie.
Voilà pourquoi, je prends ma plume en toute humilité et en surmontant ma pudeur afin d'écrire ces quelques lignes pour l'ActuPolice d'UNITÉ SGP POLICE, afin de remercier chacun et chacune d'entre vous, même si je ne pourrai jamais vous remercier assez.
Soyez fiers de vous, vous allez réaliser le rêve d'une battante hors du commun qui pour une fois... avait mis un genou à terre.

Emmanuel



IJAT, LA RÉTROSPECTIVE

À QUOI JOUE LE GOUVERNEMENT ?

des mois, les Compagnies Républicaines de Sécurité sont
à un emploi intensif

ue depuis des mois, les personnels composant ces unités répondent
présents malgré la fatigue

...nt les remercie le Gouvernement ?

simple coup de téléphone de la DRCPN
pour nous annoncer

...naissance,
...ouvernement

...ue et demande
...historique !

I.J.A.T. Une proposition inacceptable !

Après une première réunion, sous la pression d'UNITE SGP POLICE - FO, organisée en urgence au cabinet du Ministre de l'Intérieur sur le dossier de la revalorisation de l'I.J.A.T., nous étions, de nouveau, reçu ce jour.

Malgré la volonté du Ministre de voir avancer ce dossier, l'administration nous faisait une proposition inacceptable.

Une revalorisation de 2 euros pour l'année 2015 et un hypothétique engagement de négociations avec Bercy pour les budgets à venir.

UNITE SGP POLICE - FO ne peut accepter de telles propositions et réitère sa ...mande de revalorisation de l'I.J.A.T. à hauteur de l'inflation depuis 2002 soit 38 €.

...de l'Intérieur

UNE PREMIÈRE AVANCÉE POUR L'IJAT

25/09/20...

Dans la perspective du 6 octobre 2017, date à laquelle le Ministre de l'Intérieur doit nous proposer un projet convenable et audible pour les CRS et l'IJAT, l'intersyndicale **UNITÉ SGP POLICE**, **ALLIANCE Police Nationale** et **l'UNSA Police** a été reçue, ce jour, par le Directeur Général de la Police Nationale pour une réunion technique.

Lors de cette réunion, **Eric MORVAN**, DGPN, nous a fait part des pistes de réflexion qui doivent être explorées par Bercy. Nous retiendrons ce qui paraît être le plus intéressant pour les délais de paiement de l'IJAT :

Une évolution des fonctions de régisseurs qui deviendraient des opérateurs de paie

Le symbole des CRS, **l'IJAT**, pourrait rester comme aujourd'hui gérée et payée par les CRS ... délais.

Le dialogue so... mais il reste ...

L'intersyndicale rappelle... éclaircir, la ...

I.J.A.T. UNE AVANCÉE HISTORIQUE !

POLICE NATIONALE CRS

Le 30 mars 2015, **UNITÉ SGP PO...** l'ouverture de négociations sur la revalo...

Après une proposition indécente à 32 eu... négociations avaient lieu ces derniers jo...

...ours d'intenses tractations pour ...os à 39 euros aujourd'hui.

L'IJAT À 39 EU... C'EST FAIT

...e revalorisation jamais obtenue à ...teur de 39 euros sur ...

FISCALISATION DE L'IJAT DES C...

LE COMBAT A PAYÉ

Aujourd'hui, 08 septembre, au travers de son message, le Ministre de l'Intérieur nous précise que le dispositif de défiscalisation de l'IJAT sera maintenu puisque le parlement sera saisi de la disposition législative nécessaire à sa mise en œuvre.

Un petit point étrange est à souligner, l'étude technique aidant à cet arbitrage du Premier Ministre est semble t-il achevée.

Comment est-ce possible alors que les états de perception de l'IJAT par chaque CRS devaient être envoyés pour le 09 septembre, c'est -à-dire demain ?

Chers collègues CRS, ne soye...

INFO... I.J...

Chers collègues CRS, grâce à votre mobilisation qui a fait suite à l'annonce de la fiscalisation de l'IJAT pour 2017,

Vendredi 14 octobre 2016, le gouvernement a déposé un amendement (N°I-804) exonérant d'impôt les IJAT.

Cet amendement, permet d'ajouter notre indemnité de déplacement à la liste des revenus affranchis de l'impôt au code ...

Après ces derniers mois mouvementés et indécis pour l'IJAT des CRS, le sujet de son assujettissement aux prélèvements sociaux CSG/CRDS est acté par le ministre de l'intérieur et son courrier du 22 décembre 2017.

J'ai pu tout lire sur ce sujet, dont une somme hallucinante d'approximations, de fausses informations, de craintes infondées se transformant en certitudes toutes aussi bancales les unes que les autres.
Aussi, il m'a semblé important de faire un petit retour en arrière et de vous donner, avec humilité, mon analyse, ma vision de ce qu'il s'est passé autour de l'IJAT.

AU 1ER JANVIER 2015, L'IJAT ÉTAIT FIGÉE À 30 EUROS ET CE DEPUIS LE 1ER JANVIER 2002.

Devant l'immobilisme du ministère, UNITÉ SGP POLICE décidait d'un mouvement le 30 mars, un lundi, à PONDORLY et dans d'autres endroits du territoire.
Les collègues devaient se réunir devant les cantos avec des affiches pour dénoncer cet état de fait et demander une augmentation légitime de l'IJAT. Un point presse était prévu devant Pondorly.
Le Cabinet du ministre de l'intérieur et le DGPN, au courant de notre projet, contactait notre bureau national dans le week-end et, après plusieurs échanges, nous décidions de suspendre notre mouvement contre une audience, dès le lundi matin, avec le cabinet du ministre.

LA RÉÉVALUATION DE L'IJAT ÉTAIT LANCÉE.

Le cycle de négociations démarrait et **un protocole était signé en juin 2015 pour une augmentation de l'IJAT sur 18 mois**, atteignant **39 EUROS AU 1ER JANVIER 2017**. Une victoire historique et légitime pour les CRS, dont **UNITÉ SGP POLICE peut fièrement en revendiquer la paternité**, sans la moindre ambiguïté !



Après plusieurs réunions, Alliance police nationale qui avait présenté son projet IDDO au ministre le 1er avril 2015, une belle date pour cette belle farce, quittait les négos de l'IJAT. En effet, Le Ministre écartait l'IDDO pour deux raisons. Inapplicable politiquement car l'IDDO écartait trop de personnels du ministère (civils et gendarmes). Elle présentait également un risque de fiscalisation fondée et évidente.

On ne peut que se satisfaire du bon déroulement du protocole IJAT respecté pour l'essentiel, même si nous avons dû tous ensemble mener un combat éclair pour préserver la non fiscalisation de l'IJAT.

Rappelez-vous, **EN SEPTEMBRE 2016, UNITÉ SGP POLICE VOUS INFORMAIT DU RISQUE DE FISCALISATION DE L'IJAT.**
Dans une injonction de juin 2016, le procureur général de la cour des comptes relevait deux irrégularités dans le traitement de l'IJAT, sa non fiscalisation et le fait qu'elle échappe également aux prélèvements sociaux. Ce dernier demandait donc aux ministères du budget et de l'intérieur de se mettre en conformité et de lui proposer un calendrier de mise en œuvre afin de régulariser l'IJAT sous peine de traduction devant la Cour de discipline budgétaire.

Nous étions informés des difficultés entre les deux ministères, Bercy ne voulant pas de niche fiscale, le risque de voir l'IJAT fiscalisée était réel.

UNITÉ SGP POLICE DÉNONÇAIT CETTE SITUATION ET DÉCIDAIT D'ENTRER EN ACTION POUR PRÉSERVER L'IJAT DES CRS.

Je vous rappelle les premiers messages d'autres organisations qui n'hésitaient pas à nous qualifier de menteurs et d'affabulateurs… puis se joignaient au mouvement ou faisaient croire qu'ils géraient la crise dans les couloirs de Beauvau.
Vous répondiez vivement à notre appel et après un jeudi noir, avec 800 CRS consultants et 13 unités indisponibles, le Ministre de l'intérieur nous écrivait l'après-midi même pour nous préciser que des dispositions législatives seraient prises afin de légaliser la fiscalité de l'IJAT tout en protégeant les agents. Ce fut chose faite, le 1er janvier 2017, une loi venait modifier l'article 81-23° ter du code général des impôts.

L'IJAT EXISTE LÉGALEMENT SUR LE PLAN FISCAL ET EST TOTALEMENT EXONÉRÉE POUR LES AGENTS QUI EN BÉNÉFICIENT.

J'insiste, ce combat nous l'avons mené ensemble !
UNITÉ SGP POLICE prend toujours ses responsabilités pour la défense de vos intérêts et vous remercie de lui avoir confiance une nouvelle fois, pour une nouvelle victoire !

Le 27 octobre 2016, nous interrogions à nouveau le ministre de l'intérieur concernant le deuxième point soulevé par le procureur général de la cour des comptes, à savoir **les prélèvements sociaux.**
Ce dernier nous répondait que cela n'était pas d'actualité et que si une mise en place voyait le jour, les CRS seraient compensés afin de garantir leur pouvoir d'achat. Là encore, soit les autres OS se terraient dans un silence assourdissant, soit elles recommençaient à nous qualifier de manipulateurs.
Nous pensions tous ce dossier au fond d'un tiroir, jusqu'à ce que l'administration nous convie le 21 juillet et présente à l'ensemble de la parité syndicale **UN PROJET D'ASSUJETTISSEMENT DE L'IJAT AUX PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX.**

Le projet prévoyait :

- **Le paiement de l'IJAT sur la fiche de paie afin de la prélever socialement (CSG)**
- **Le maintien de son montant net à 39 euros (augmentation de la CSG compensée)**
- **La fin des régies d'avance le 1er janvier 2018, portant le délai de paiement à un ou deux mois plus tard.**

UNITÉ SGP POLICE rappelait immédiatement **son attachement aux délais de paiement de l'IJAT** et, dans l'attente d'éclairage technique et de réponse sur un sujet complexe, assumait sa position de ne pas vous envoyer au « carton » sans certitude.

Après un mois et demi assez trouble durant lequel, certaines unités se rendaient indisponibles, faute de dialogue social avec l'administration et sans réponse à vos questions, nous acceptions la proposition de l'UNSA POLICE de nous réunir en intersyndicale.

LE 21 SEPTEMBRE, UN MOUVEMENT HISTORIQUE DE CONTESTATION SE METTAIT EN PLACE ET PLUS DE 2000 CRS NE PRENAIENT PAS LEUR SERVICE


LU POUR VOUS

22 septembre 2017

info

Plus de 2 000 CRS se rendent indisponibles pour protester contre la fiscalisation de leur indemnité d'éloignement

La plupart des CRS ont consulté leur médecin pour obtenir un arrêt maladie, car ils n'ont pas le droit de grève.

Ils sont en colère. 2 100 CRS se sont rendus indisponibles pour leur vacation, jeudi 21 septembre, afin de protester contre la fiscalisation de leur indemnité d'éloignement, a déclaré Grégory Joron, secrétaire national du syndicat UNITÉ SGP POLICE FO, contacté par franceinfo. Sur les 13 300 CRS, répartis en 60 compagnies de service général, dites «compagnies maintien de l'ordre», 60 devaient être mobilisées jeudi, selon le syndicat, qui estime qu'entre 35 et 40 compagnies sont touchées par ce mouvement. La plupart des CRS ont consulté leur médecin pour obtenir un arrêt maladie, car ils n'ont pas le droit de grève.

«Il y a un ras le bol général du manque de reconnaissance. En moyenne, les CRS sont 180 jours en déplacement. Pour compenser l'absence temporaire du domicile, une somme de 39 euros par jour est versée. En 2016, il y a eu une revalorisation : elle était de 30 euros auparavant. Cette année, le gouvernement a souhaité fiscaliser cette indemnité», explique à franceinfo Didier Mangione, secrétaire régional de l'UNITÉ SGP POLICE FO à Lyon. «Les agents sont déjà très sollicités depuis l'attentat à Charlie Hebdo et le plan vigipirate, ajoute le syndicaliste. Ils dépassent souvent les 200 jours de déplacement. Ils sont hyper stressés.

Une réunion au ministère de l'intérieur vendredi

«Cela fait des semaines que l'on attend des réponses sur cette fiscalisation, assure Didier Mangione. Si le gouvernement maintient cette décision de nous retirer cette reconnaissance de la nation envers les CRS, alors il y aura plus d'actions.» La mobilisation des CRS intervient le même jour que les mouvements de grève dans les transports ou l'éducation. «On dissocie notre mobilisation des ordonnances, ça n'a rien à voir», assure-t-on du côté des syndicats policiers.

Contacté par franceinfo, le ministère de l'intérieur n'était pas en mesure de donner un chiffre sur la mobilisation, mais a précisé à franceinfo que des échanges ont eu lieu ce matin entre le ministre, le directeur de la police nationale et les trois syndicats de policiers Alliance, Unsa et UNITÉ SGP POLICE FO. Une réunion est prévue à Beauvau vendredi à 7h30.

UNITÉ SGP POLICE FORCE OUVRIÈRE — On ne lâche rien ! — FSMI FORCE OUVRIÈRE

Le lendemain matin, l'intersyndicale était reçue en urgence par le Ministre de l'intérieur souhaitant un retrait ou un report de ce projet mal appréhendé par l'administration. Le Ministre nous expliquait ne pas pouvoir, pour des raisons constitutionnelles, faire une exception de l'IJAT, et ouvrait rapidement **les possibilités d'un protocole englobant également les conditions de travail des CRS et les effectifs.**

Pendant ce temps, pour ceux à qui cela aurait échappé, la Secrétaire Générale du Syndicat des Commissaires de la Police Nationale (appartenant à la FASMI-UNSA POLICE) condamnait vivement cette action au moyen d'un courrier adressé aux « cadres » de la police et dans lequel elle critiquait vivement le comportement des CRS. Une belle preuve de considération et de solidarité envers les gradés et gardiens de la paix qui forment les CRS.

Pourtant si cette organisation ou d'autres, comme l'UNSA Officiers par exemple, peuvent accéder à certains comités techniques (CHSCT, etc..), c'est grâce aux voix du CEA et au cumul des leurs avec celles de l'UNSA Police-FASMI…. Preuve est faite qu'**elles ne sont pas libres pour défendre les gradés et gardiens** par la suite. Ne soyez pas dupes !

VOTER UNSA C'EST VOTER POUR LES COMMISSAIRES ET LES OFFICIERS !

Chers collègues, UNITÉ SGP POLICE-FSMI est le seul syndicat de gradés et gardiens de la paix !

Pour revenir au sujet de l'assujettissement de l'IJAT aux prélèvements sociaux, le ministère envoyait à l'intersyndicale, différents protocoles et surtout, semblait découvrir au fur et à mesure, des négociations, **de nouveaux éléments comme la RAFP.**

Là encore, par manque de technicité ou pour entretenir le flou, des apprentis sorciers du syndicalisme policier communiquaient des montants erronés quant à l'éventuel impact de la RAFP sur l'IJAT. *Vous trouverez l'explication du mécanisme de la RAFP ci-après afin de vous éclairer au mieux.*

Concernant le fait que l'intersyndicale n'ait pas réussi à se mettre d'accord, la raison principale est simple. Pour que cela fonctionne, on doit tenter d'aller tous dans le même sens. Chose impossible lorsqu'une organisation revendique un tout autre projet que l'IJAT; Comment négocier son augmentation ou sa protection tout en déclarant que la seule solution est l'IDDO qui, de solution miracle pour les CRS est aussi revendiquée pour les collègues de la sécurité publique. **Cette organisation souhaiterait-elle la fin des CRS ? …**

Définitivement certaines organisations syndicales ne défendront jamais la maison CRS, on doit s'y habituer.

Faute d'accord, le ministre a donc décidé de mettre en place la CSG sur l'IJAT en tenant compte de la plupart des revendications de l'intersyndicale à savoir :

- **IJAT À 40 EURO NET AU 1ER JANVIER 2018**
- **Réunion des organisations syndicales dès lors que la CSG augmente afin de maintenir le montant net de l'IJAT**
- **Maintien des régies d'avance (jusqu'au 31 décembre 2019)**
- **Mensualisation des HS**
- **Mise en place d'un plan d'action spécifique CRS pour les effectifs, les missions, le parc roulant et l'emploi**



Là encore, vous aurez su apprécier les différents bruits de couloir concernant la date effective de l'IJAT à 40 euros, relayés souvent pour créer et semer le trouble. **L'arrêté est bien sorti avec effet rétroactif au 1er janvier comme nous vous l'avions dit.**

Pour terminer, ce dossier de CSG sur l'IJAT n'est pas une victoire, contrairement à l'augmentation obtenue en 2015 ou l'exonération fiscale arrachée en 2016…mais nous pouvons affirmer que nous ne reculons pas non plus.

Aujourd'hui le procureur général de la cour des comptes ne pourra plus écrire que l'IJAT présente des irrégularités constitutionnelles.

Aujourd'hui, le symbole des CRS existe légalement au travers des deux points qui lui étaient reprochés, sa fiscalisation et ses prélèvements sociaux.



Et quid de demain me direz-vous ? Pour ma part, je n'ai pas de boule de cristal, je sais simplement que **les CRS et UNITÉ SGP POLICE lèveront le bouclier de nouveau si cela s'avère nécessaire afin de préserver la spécificité CRS.**



Grégory JORON
Secrétaire National
Secteur CRS

La RAFP pour les NULS

La Retraite Additionnelle de la Fonction Publique, créée par la loi de 2003 et opérationnelle depuis 2005, permet le versement, en plus de la pension principale, d'une prestation de retraite qui prend en compte les primes et rémunérations accessoires versées aux fonctionnaires au cours de leur carrière.

Elle est assimilable à un Livret A car vos cotisations vous sont rendues lors de votre départ en retraite .

L'ensemble des éléments de rémunérations accessoires non soumis à cotisation du régime de base constitue l'assiette de cotisation au RAFP (PRIMES, INDEMNITÉS et HEURES SUPPLÉMENTAIRES).

Cette assiette ne peut excéder 20% du traitement indiciaire brut du fonctionnaire (voir fiche de paye).

La cotisation au RAFP est de 10 % de cette assiette .
Sur ces 10%, la moitié est prise en charge par l'employeur et l'autre partie financée par le fonctionnaire

EXEMPLE

Traitement indiciaire brut mensuel : 2000 euros

L'assiette de cotisation RAFP étant de 20 % des 2000 euros = 400 euros

La cotisation à la RAFP étant de 10 % de ces 400 euros = 40 euros mensuels

La moitié est prise en charge par l'employeur et l'autre par le fonctionnaire = 20 euros pour le collègue

Cette cotisation mensuelle payée par le fonctionnaire, plafonnée dans ce cas à 20 euros, dépend de la somme de ces rémunérations accessoires (PRIMES, INDEMNITÉS dont IJAT ... et enfin HEURES SUPPLÉMENTAIRES mensualisées) et n'atteint pas l'assiette, dans le cas précis, de 400 euros mensuels.

Avec des HS mensualisées et l'indemnité mensuelle fonction publique pour compenser la hausse de la CSG sur le salaire, très peu de collègues verront leurs IJATS impactées par la RAFP.

DES POLICIERS LIBRES, ÉGAUX ET FRATERNELS



« Qu'est-ce qui devrait nous tenir éveillé la nuit ? » demande le Prix Nobel d'économie Amartya Sen dans L'idée de justice, souvent cité par Jean-Claude Ameisen dans Sur les épaules de Darwin, belle émission de France Inter. « Qu'est-ce qui devrait nous tenir éveillé la nuit ? Les injustices que nous pouvons réparer. Les tragédies que nous pouvons prévenir. » **À une époque où la question des risques psychosociaux est à nouveau sur le devant de la scène**, au sein de notre institution, méditons cette phrase et tentons modestement, surtout, de la mettre en application.

C'est ce qu'ont fait quelques policiers du Loiret il y a peu. Constatant qu'**un des leurs était honteusement écarté, par sa hiérarchie, du versement de la prime au mérite**, pourtant (prétendument !) attribuée à titre collectif, ils ont réfléchi ensemble. Partant du principe que, **lorsqu'on arrive à un résultat donné, dans une équipe, c'est grâce à un effort collectif**, auquel chacun participe en fonction de ses compétences, de ses moyens et de sa volonté, ces collègues ont considéré qu'aucun des leurs ne pouvait justement être écarté du versement de cette prime. **Ils se sont donc cotisés, afin de compenser collectivement cette injustice.** Par ce geste solidaire, qui n'est pas une première à Orléans, ils ont choisi de rétablir la plus simple équité.
Il y aurait sans doute beaucoup d'exemples de ce type, qui ne demandent qu'à être connus et valorisés. Pas tant pour recevoir des éloges – l'exercice de la solidarité n'est qu'un devoir de l'homme envers lui-même et il s'égare lorsqu'il ne l'exerce pas. Pas non plus pour la gloire – « vous qui rêvez de gloire creusez votre tombeau » écrivait Chateaubriand dans ses Mémoires d'outre-tombe. Si cette pratique de la solidarité doit être connue, c'est avant tout pour ouvrir la voie de sa généralisation.
Au sein d'une profession qui épuise quotidiennement toutes les souffrances, à l'extérieur mais hélas, surtout en interne, par une perte généralisée de sens, **il est temps d'appeler à un sursaut collectif.** Celui-ci ne pourrait-il pas s'inspirer de notre si belle devise républicaine, ce triptyque Liberté, Egalité, Fraternité, qui renferme toute la mesure du serment républicain ? Inscrite au fronton de nos bâtiments publics, c'est une promesse qui ne vaut pas le prix de la pierre dans laquelle elle est gravée, si elle n'est pas réellement appliquée et quotidiennement exercée.

Libre, le policier républicain l'est, assurément. Si tant est qu'il se rappelle que son action, partout où il l'exerce, **ne peut être guidée par « l'injonction au toujours plus », sur fond de politique du chiffre, synonyme de tant de souffrance.** Chaque policier est libre, de verbaliser ou de ne pas le faire, de rappeler à la loi ou d'interpeller, d'entamer le dialogue lorsqu'il est possible, d'employer la force lorsqu'elle est nécessaire, de marcher quotidiennement aux cotés de nos concitoyens, surtout les plus faibles et les plus exposés. Il a pour tout cela une arme qu'il est urgent de chérir jalousement : le discernement. Car lorsqu'il s'inscrit dans cette liberté qui lui est offerte par des statuts de la Fonction Publique si souvent attaqués, toutes les pressions hiérarchiques du monde ne peuvent rien. Chaque millimètre collectivement et individuellement reconquis de cette liberté sera autant de prises en moins pour les injonctions paradoxales d'une hiérarchie pour partie aux ordres et pour partie totalement paralysée. Nos divisions font leur force, ne le perdons jamais de vue. **Cesser de souffrir, ça commence bien souvent par oser dire NON, à tous les échelons de la chaine hiérarchique.**

Des policiers égaux, voilà un élément bien souvent contesté, dans la brutalité de jugements expéditifs. Combien de fois, ici ou là, n'entend-t-on pas tel ou tel s'exprimer, comme si l'herbe était toujours plus verte ailleurs, le travail forcément mieux accompli par lui que par le copain d'à côté ? Les primes de résultat exceptionnel et autres peuvent rendre fou, ayons-en conscience. **Elles divisent notre profession, qui a tant besoin de cohésion pour avancer, pour construire.**
Si chacun d'entre nous travaille avec ses moyens, avec ses compétences propres, avec son savoir-faire et son vécu, avec les avantages et les inconvénients liés à sa fonction ou à son service, qui, parmi nous, peut prétendre travailler seul, sans le soutien, direct ou indirect, des autres groupes, unités ou services ?
Il est grand temps, là aussi, de retrouver le bon sens, trop souvent égaré. Au sein de toute forme d'organisation humaine, tout le monde ne peut pas avancer au même rythme. Certains sont plus rapides, d'autres le sont moins, certains sont plus doués, d'autres plus besogneux, certains sont des meneurs, d'autres sont plus à l'aise derrière un véritable chef… L'honneur et la force de toute société, c'est de permettre à chacun de trouver sa place, de découvrir son talent, de développer ses compétences, d'acquérir, de retrouver ou tout simplement de conserver le goût du travail bien fait. C'est son honneur et sa force, mais c'est aussi la condition sine qua non de sa réussite. Car **si seul, on va plus vite, ensemble, on va plus loin.**

Conscients qu'ils peuvent reprendre ou conserver leur liberté, conscients qu'ils doivent par-dessus tout la chérir, convaincus qu'ils sont tous égaux, au-delà de leur diversité, les policiers pourront renforcer **la Fraternité** qui doit les unir, au-delà de leurs parcours, de leurs idées, de leur façon de travailler… Cette invitation à l'universalité peut paraître théorique, utopique ou complexe. Il suffirait pourtant simplement de faire le premier pas, de franchir le Rubicon, d'oser ressouder les maillons de la chaîne. C'est un chemin exigeant, comme tous ceux qui mènent à la réussite.

Réparer les injustices, prévenir les tragédies, et si on essayait ?



Stéphane LIEVIN
Délégué UNITÉ SGP POLICE



INSTAURATION DE L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE LA HAUSSE DE LA CSG

Cette année apportera encore son lot de mauvaises nouvelles à qui a embrassé la carrière d'agent public.
La hausse de la CSG (Contribution Sociale Généralisée) est classée au rang de celles-ci.

En effet depuis le 1er janvier 2018, **LA CSG A AUGMENTÉ DE 1,7%**, passant ainsi de 7,5% à 9,2%.

Cette augmentation est placée sur la partie déductible des revenus imposables. (Évoluant de 5.1% à 6.8%)
En fait, cette hausse est appliquée à l'ensemble des salariés, y compris les salariés du secteur privé. En revanche pour ces derniers elle est automatiquement compensée par la suppression des cotisations chômage et maladie représentant 3,15%.
Vous l'aurez noté au passage, ce tour de passe-passe permettra même d'augmenter de 1,45% le pouvoir d'achat du privé, par la baisse en deux temps de leurs cotisations.
Inversement, les fonctionnaires ne sont pas assujettis aux cotisations (chômage et maladie), et sans la mise en œuvre du mécanisme « compensateur », la perte sèche pour les gradés et gardiens de la paix aurait pu se traduire par une nette baisse des salaires comprise entre 336 à 840 euros par an.

Une nouvelle fois il semblerait que les fonctionnaires soient stigmatisés.

- **APRÈS LE GEL DU POINT D'INDICE,**
- **LE RÉTABLISSEMENT D'UN JOUR DE CARENCE EN CAS D'ARRÊT MALADIE,**
- **ET LE REPORT D'UN AN DU PLAN DE REVALORISATION DES CARRIÈRES (PPCR),**

La coupe est déjà bien pleine !

Et comme un malheur ne vient jamais seul, nous apprenons que **les salaires des fonctionnaires ne seront pas renégociés au printemps** prochain, comme le demandaient les organisations syndicales. Le gouvernement ayant répondu par la négative et maintient ce rendez-vous salarial en fin d'année 2018.

Mais revenons à la hausse de la CSG ! Heureusement pour les agents publics, le gouvernement a prévu **une mesure de compensation,** qui passe par **la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité de 1%**, à laquelle les policiers étaient redevables et par **la création d'une indemnité compensatrice**. Mais, contrairement aux salariés du privé, aucun gain de pouvoir d'achat n'est a envisagé. La mesure vise juste à compenser la hausse de la CSG.

Le gouvernement crée donc **une nouvelle indemnité**, appelée **indemnité compensatrice de la hausse de la CSG**.
Les modalités de calcul ont fait l'objet d'un décret d'application, dont en voici les contours :

- Le dispositif retenu prévoit l'allocation d'une nouvelle indemnité à l'ensemble des fonctionnaires, quelle que soit leur date d'entrée dans la FP et quel que soit leur statut (titulaire ou contractuel).
- Son principe et son calcul sont basés sur la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année 2017, **dont le mécanisme vise à compenser, à l'euro près, la perte de rémunération nette** engendrée par la hausse de la CSG.
- Quand on évoque la rémunération, sont pris en compte le salaire brut, l'ISSP, l'allocation de maitrise, l'ICSS pour les parisiens, y compris l'indemnité de fidélisation, l'astreinte et la permanence…
- Son calcul est assez fastidieux, car il exige la prise en considération de coefficients multiplicateurs et de l'assiette de la CSG permettant de neutraliser l'impact de la CSG et de la CRDS dues sur l'indemnité créée.
- **Elle est versée mensuellement,** pour les mieux servis, depuis le mois de janvier 2018. Elle s'adaptera aux situations des agents à temps partiel, mais également aux collègues en disponibilité, ainsi qu'à ceux recrutés en 2018.
- Une modulation de l'indemnité compensatrice est prévue à l'occasion d'un passage d'échelon ou de grade. Ainsi si la rémunération annuelle de 2018 est supérieure à celle de 2017, un ajustement interviendra sur la paye de janvier 2019.
- En revanche nous pourrions connaître un point d'achoppement majeur dans le futur, en effet en l'état des textes, la CSG ne sera compensée que sur 2018 et 2019, donc sans apparente pérennité.

Ainsi dès l'année prochaine, il sera impérieux d'obtenir des garanties sur la survie de ce mécanisme.

Franck FIEVEZ
Secrétaire National
Secteur Revendicatif et Juridique

LA BRIGADE DE SÛRETÉ PORTUAIRE DE DUNKERQUE

REPORTAGE

Dunkerque, c'est 206.730 habitants pour 18.000 hectares de superficie. Le domaine de compétence de la sécurité publique de Dunkerque est assez vaste, englobant toute la façade maritime de Gravelines à l'ouest jusqu'à Leffrinckoucke à l'Est (quasiment à la zone frontalière avec la Belgique).
La ville a, au moins, trois particularismes. Elle est traversée par **une autoroute, la A16, qui apporte un flux routier important** entre l'Europe de l'Est et Calais pour une traversée transmanche. De plus, elle subit une **pression migratoire récurrente**. Enfin, **le grand port maritime de Dunkerque** (GPND) est un établissement public qui a une emprise foncière conséquente (il s'étend sur 7.000 hectares) et représente le poumon économique de la circonscription (130 entreprises dans différents domaines, 21 installations portuaires, et des sites sensibles dont le CNPE (Centrale Nucléaire).



Devant ces particularismes, liés au grand port maritime de Dunkerque, cela sonnait comme une évidence pour la direction, qu'**il fallait une unité de police qui ferait office de référent et qui porterait une attention particulière à ces 7.000 hectares sensibles.**
Le port et plus généralement, le trafic maritime, répondent à des normes spécifiques de sûreté (ISPS). Les forces de police locales doivent veiller à ce que la réglementation spécifique soit adaptée. Elles réalisent des contrôles de sûreté, elles s'assurent que les agents de sécurité spécifiques, mandatés pour assurer la sécurisation des sites sensibles sont à leur poste, que les registres de sécurité sont bien remplis. Elles participent aux conseils locaux de sécurité portuaire.
À cela, on peut ajouter les 1500 anneaux disponibles pour bateaux plaisanciers, et le port fluvial avec ses nombreux canaux et écluses. Et on comprend le besoin évident d'une unité capable d'intervenir sur ces divers points stratégiques.

D'où la **création de la Brigade de Sûreté Portuaire de Dunkerque en mai 2013.**
Elle fait partie intégrante de la circonscription de sécurité publique de Dunkerque.
Elle est composée de **9 CEA** répartis en 3 groupes de 3, qui assurent **7 jours sur 7 de 5h00 à 21h10** une présence effective. L'idéal serait bien sûr que cette brigade couvre une plage horaire H24. Pour cela, un apport supplémentaire d'effectifs serait nécessaire.

Les collègues de la BSP de Dunkerque **assurent des missions de police générale de sécurité publique** (Interventions Police Secours, lutte contre les infractions routières, contre la délinquance, mission Vigipirate, lutte contre les ILE…). Pour ce faire, ils ont un véhicule de type 4x4 Dacia à leur disposition pour se déplacer sur la circonscription. Et dans le cadre de leur **mission spécifique**, ils disposent d'un bateau 9 mètres 200cv de type Zodiac. Ils ont bénéficié d'une formation sur la sécurité portuaire pour pouvoir apporter une expertise complémentaire et vérifier que dans le domaine de la police administrative, tout soit correctement mis en œuvre.

Ils sont inscrits au sein de la communauté portuaire (la Capitainerie, la direction du GPND, les différents responsables de la sécurité intérieure au sein des établissements…), ce qui fait d'eux des interlocuteurs privilégiés, **des référents**.

Ils patrouillent donc sur toute la circonscription que ce soit sur terre comme dans les bassins intérieurs dans la limite territoriale de la circonscription. Ils n'ont pas vocation à patrouiller en mer qui est de la compétence de la gendarmerie maritime ou de la marine nationale.

Ils travaillent donc d'initiative, sur appel 17 et sur réquisition des acteurs de la communauté portuaire comme par exemple, la capitainerie.

Les collègues sont tous titulaires des deux permis, fluvial et bateau, financés par l'administration dans le cadre de la formation continue. La formation des policiers dans le cadre de la sûreté a également été financée par l'administration et dispensée par un intervenant spécifique du ministère des transports.

RECRUTEMENT : Sur la base du volontariat, suite à un appel d'offre réalisé au sein du commissariat, le collègue intéressé postule et sa candidature sera retenue ou non à l'appréciation du chef de service. Les formations sont ensuite dispensées au collègue une fois ce dernier intégré.



INTERVIEW DE LUDOVIC D.
BRIGADE DE SÛRETÉ PORTUAIRE DE DUNKERQUE



Bonjour Ludovic, peux-tu te présenter ?

Bonjour, je suis Brigadier de police, je suis entré dans la police en mars 2000 au CFP de Troyes, puis j'ai eu ma première affectation au commissariat d'Ermont (95) en police secours durant quatre ans. À ma demande en septembre 2005, j'ai été muté au CSP de Lille, service métro. Pour donner un élan à ma carrière professionnelle et approfondir mes connaissances dans le domaine judiciaire j'ai ensuite choisi d'être affecté dans un bureau de police de LILLE moulins. Ensuite, sur proposition de la hiérarchie, j'ai décidé de rejoindre le groupe de sécurité publique de LILLE SUD, ce qui m'a permis d'assurer le rôle de chef Adjoint du groupe. En septembre 2011, j'ai été affecté sur DUNKERQUE où j'étais en investigation et sur la voie publique. En Septembre 2014, la BSP de Dunkerque créait un troisième groupe qui nécessitait trois fonctionnaires. J'ai postulé et été intégré dans ce service.

Pourquoi avoir demandé ce service ?

J'avais envie de découvrir une autre facette du travail de policier, et acquérir de nouvelles compétences. À la base, je n'avais pas le pied marin, mais cette affectation m'a permis de découvrir un nouvel univers. J'ai passé le permis côtier et le permis fluvial.

Aujourd'hui, avec ton recul de trois années passées au sein de cette unité, que penses-tu de la BSP ?

J'apprécie particulièrement le contact que l'on a avec les acteurs du port. Cela change du contact que l'on peut avoir avec la population dans le cadre de nos missions de police secours. Les acteurs du port ont un profond respect de la police. De plus, on se sent réellement utile dans le cadre de la lutte antiterroriste avec tous les sites sensibles que l'on surveille, que ce soit par moyen terrestre ou nautique. Nous sommes d'ailleurs équipés d'HK-G36 avec habilitation de la plupart des collègues de la BSP. Nous pouvons également être primo-intervenant en cas d'accident industriel (risques chimiques et radioactifs). Nous sommes le bras armé de la Préfecture dans le contrôle et la bonne exécution des plans de sûreté d'installations portuaires.

Quels sont les côtés qui nécessiteraient une amélioration selon toi dans ce service ?

La création de groupes supplémentaires permettrait de couvrir toutes les plages horaires, la plage horaire 21h10-05h00 n'étant pas couverte aujourd'hui. Nous avons énormément d'intrusions de migrants la nuit sur la zone DFDS (Compagnie de ferry basée à Loon plage).

Notre arme de service n'est pas idéale par rapport aux conditions d'humidité que nous affrontons. Elle a tendance à rouiller. Une arme plus adaptée serait souhaitable. De plus, notre arme se trouve sous notre blouson et donc y accéder prend plus temps. En situation d'urgence, cela peut être préjudiciable. Un étui cuisse aurait été plus approprié selon moi, voire un étui style « banane » comme celui des MNS, qui plus est, conserve l'arme à l'abri de l'humidité.

Pour finir, as-tu une intervention marquante ?

En mai 2015 vers 06h15, nous avons été requis par une personne tombée à l'eau, quai de la citadelle à DUNKERQUE. Arrivés sur place, nous avons constaté que cette personne se trouvait en difficulté, manquant de couler à plusieurs reprises. Je me suis alors jeté à l'eau et j'ai ramené avec l'aide de ma collègue, la jeune fille sur le quai. C'est une intervention qui m'a procuré une grande satisfaction, car nous avons certainement sauvé la vie de cette personne.



- Ludivic D. membre de la B.S.P. - Fabrice Danel Secrétaire Départemental Nord - Christophe S. Délégué de service au GSP de Dunkerque



- Paul Le Guennic Secrétaire National à la Communication - Damien Keunebrock Chef de la Circonscription de Dunkerque - Fabrice Danel Secrétaire Départemental Nord -

REPORTAGE

ENGAGÉS à nous protéger | ALLIÉS pour vous protéger



Protéger la Nation et leurs concitoyens est le devoir quotidien dont s'acquittent avec dévouement les forces de la communauté sécurité-défense. Cet engagement mérite plus que de la considération. Une reconnaissance qui s'exprime en actes.

La mutuelle Unéo, la mutuelle MGP et GMF se sont unies au sein d'UNÉOPÔLE. Toutes se mobilisent pour assurer mutuellement et durablement la protection sociale et les conditions de vie des membres de la communauté sécurité-défense en leur apportant des solutions plus spécifiques et plus justes.

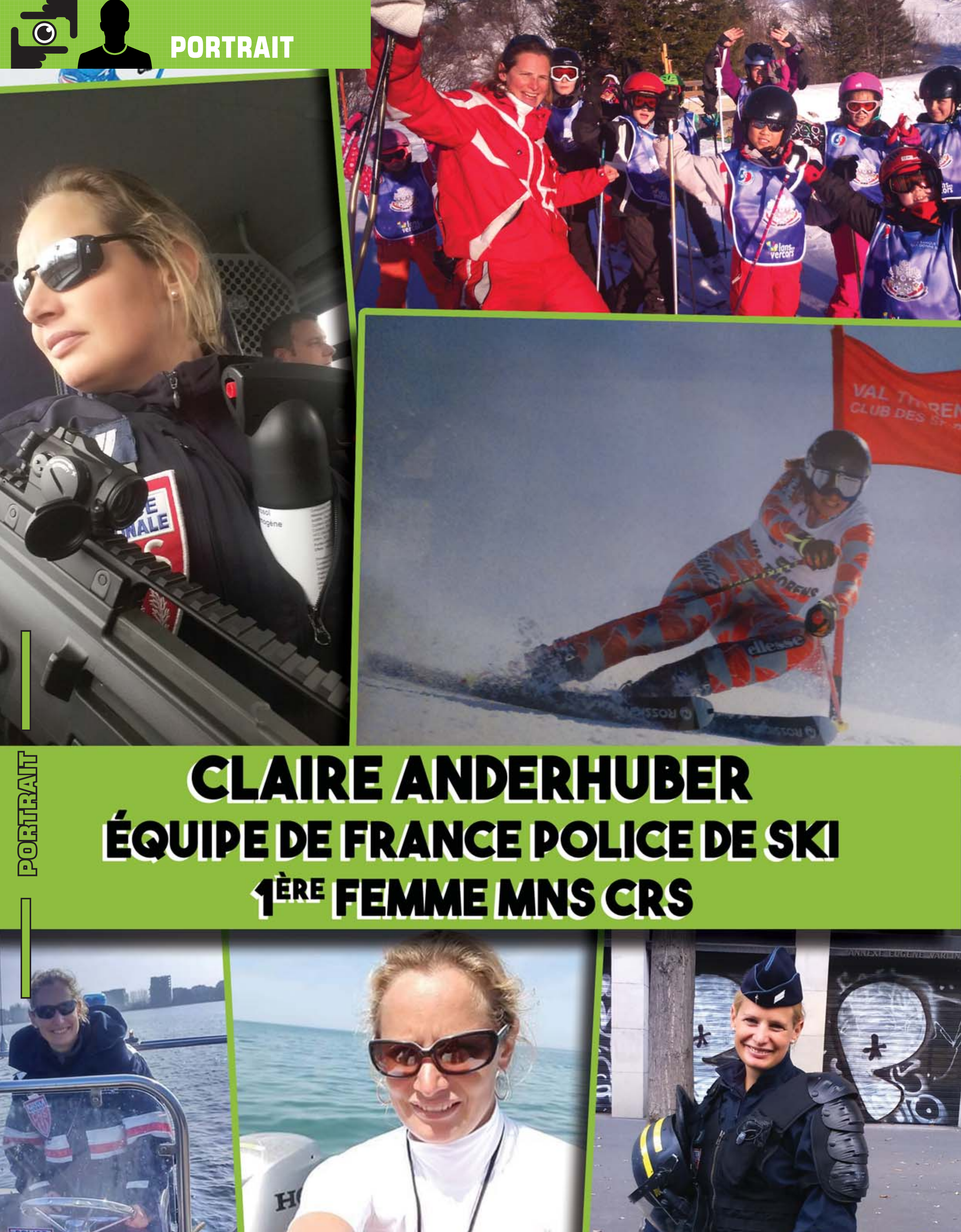






Unéo, MGP et GMF sont membres d'**UNÉOPÔLE** la communauté sécurité défense

Retrouvez-nous sur **UNEOPOLE.FR**



CLAIRE ANDERHUBER
ÉQUIPE DE FRANCE POLICE DE SKI
1ÈRE FEMME MNS CRS

PORTRAIT

Le secteur communication d'UNITÉ SGP POLICE a reçu Claire ANDERHUBER, CRS, première femme MNS et membre de l'équipe de France Police de Ski. Une collègue qui vit à toute allure entre ses enfants, son travail, sa spécialité et son sport.
Claire nous explique dans son interview comment elle conjugue toutes ses passions. Une chose est sûre, quand elle a un objectif, elle fonce !

Bonjour Claire, Peux-tu te présenter ?
Bonjour,
J'ai 33 ans et suis maman de deux enfants. Je suis entrée dans la Police Nationale en 2008 après avoir été Adjoint de Sécurité, à Paris, au sein de la Brigade de Répression de la Délinquance Routière (BRDR) et ai fait ma formation à l'École Nationale de Police de Vincennes (94).
En sortie d'école, j'ai été affectée en compagnie de circulation. Comme je pratiquais le ski en équipe de France police, équipe que j'ai rejointe alors que j'étais ADS, cette affectation me permettait d'être détachée plus facilement pour m'entraîner.
En 2015, voulant me rapprocher de ma famille et, intéressée par les CRS et leur esprit de corps, j'ai demandé mon affectation à la CRS 48 (Clermont-Ferrand).

Pourquoi avoir choisi les CRS comme affectation ?
Tout d'abord, comme je l'ai indiqué, l'ambiance, l'esprit de corps et d'unité me plaisaient beaucoup.



D'autre part, comme pour la compagnie de la circulation, l'affectation en CRS me permettait de pouvoir bénéficier plus facilement de détachement pour pouvoir pratiquer mon sport à haut niveau.
Ma mutation à la CRS 48 m'a permis de me rapprocher de ma cellule familiale. J'ai finalement demander à rejoindre la CRS 47 (Grenoble) pour me rapprocher des montagnes et y côtoyer les autres skieurs de l'équipe et autres professionnels. De plus, à la 48, cela n'a pas toujours été aisé de poser des détachements pour aller m'entraîner en fonction des obligations de service.

Tu es MNS depuis quand ? Qu'est-ce qui t'a attiré vers cette spécificité ?
J'ai toujours aimé nager, et j'ai toujours eu pour ambition de passer les brevets de secourisme.



Lorsque j'ai parlé à mon patron de mon attirance pour ce domaine, ce dernier m'a conforté dans l'idée que je devais postuler pour passer les examens pour devenir MNS, d'autant qu'il n'y avait pas encore de femme MNS en CRS.
Donc, en février 2016, j'ai passé, réussi l'examen, et je suis devenue la première femme MNS.
Depuis, trois autres femmes sont venues gonfler les rangs dans cette spécialité.
J'ai effectué ma première saison à l'ANAS Tréveneuc où j'ai pu faire de l'animation en piscine, de l'animation bodyboard, le longe côte (randonnée dans l'eau) et les classes de mer.

Peux-tu nous parler de ton sport, le ski ?



Je pratique le ski depuis l'âge de 3 ans. J'ai commencé à pratiquer pendant les vacances scolaires et à l'âge de 13 ans, je me suis mise à la compétition. Visant le monitorat de ski, je me suis consacrée 2 saisons entières à préparer cet examen que j'ai réussi. J'ai enseigné 5 ans à Villars de Lans en tant que stagiaire, et 4 ans à Lans en Vercors.

Niveau compétition, dans le cadre police, il existe une compétition régionale par an et un championnat d'Europe tous les 4 ans. Je pratique les autres compétitions régionales et ski en entreprise (hors professionnels) à titre personnel.

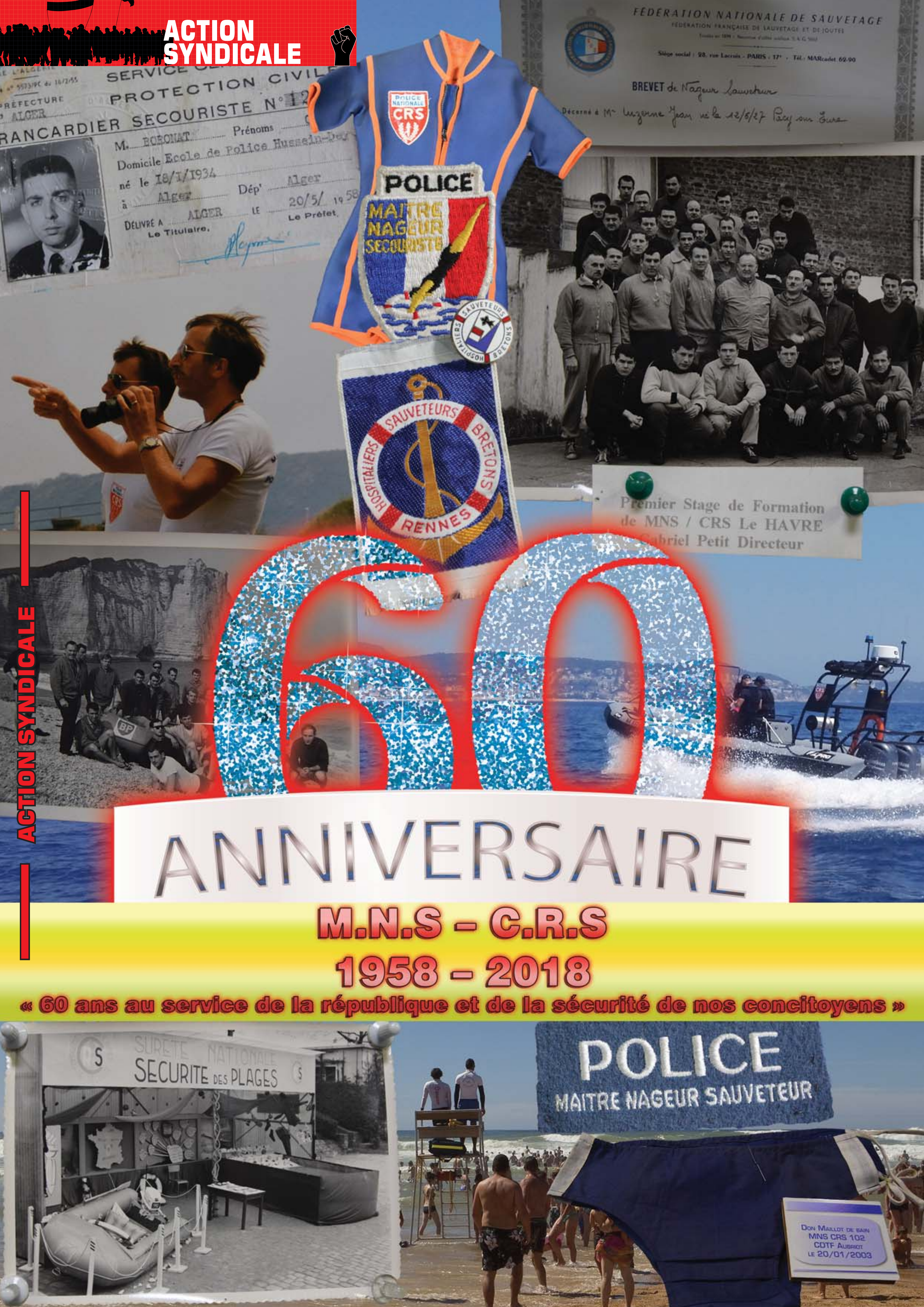
En championnat de France en entreprise, j'ai quasiment toujours fait des podiums :
- 3ème senior en 2011
- 1ère senior en slalom géant en 2010
- 2ème senior en slalom spécial en 2009
- 2ème senior en slalom spécial et 3ème en géant en 2008
- 2ème senior en slalom spécial en 2006
- À plusieurs reprises, j'ai été championne d'Auvergne.

Niveau Police, en Championnat d'Europe :
- En 2013, j'ai terminé 4ème.
- En 2016, j'ai fait la 8ème place en slalom spécial et la 10ème place en slalom géant.

Peux-tu conjuguer ton travail de policier avec celui de skieuse ? Du fait que tu sois en équipe de France, cela te permet-il de disposer de suffisamment d'entraînements pour les compétitions ?
La première année en CRS a été difficile du fait que je suis une femme. Il a fallu que je fasse ma place.
Aujourd'hui, cela se passe très bien avec mes collègues qui font ce qu'ils peuvent pour m'aider à obtenir mes détachements pour pouvoir m'entraîner, même si je dois souvent le faire durant mes congés.
Pour donner un exemple, les collègues Autrichiens et les Allemands sont détachés à temps complet. De ce fait, on les retrouve qualifiés pour participer aux jeux olympiques d'hiver.



Pour nous, les jours de détachement sont donnés en fonctions des besoins de service et il est plus ou moins problématique de s'entraîner correctement.
Pour ma part, j'aurais besoin de 5 à 7 semaines par an pour m'entraîner. J'espère avoir plus de facilité pour le faire lorsque je serai affectée à la CRS 47...


ACTION SYNDICALE
60
ANNIVERSAIRE
M.N.S – C.R.S
1958 – 2018
« 60 ans au service de la république et de la sécurité de nos concitoyens »
Premier Stage de Formation
de MNS / CRS Le HAVRE
Gabriel Petit Directeur
FÉDÉRATION NATIONALE DE SAUVETAGE
PROTECTION CIVILE
POLICE
MAITRE NAGEUR SECOURISTE
SAUVETEURS BRETONS HOSPITALIERS RENNES
SECURITE DES PLAGES
POLICE
MAITRE NAGEUR SAUVETEUR
DON MAILLOT DE BAIN
MNS CRS 102
CDTF AUBRIOT
LE 20/01/2003

Un peu d'histoire

Cette belle histoire commence avec l'Association des Hospitaliers et Sauveteurs Bretons*, qui, en **1958** fit appel au Groupement des C.R.S de RENNES pour les assister à la surveillance des plages bretonnes en raison probablement d'un nombre élevé de noyades.

** l'Association des Hospitaliers et Sauveteurs Bretons, l'un des premiers organismes de sauvetage en mer, est devenu par fusion avec la Société Centrale de sauvetage des Naufragés, la S.N.S.M en 1967.*

L'association des Hospitaliers et Sauveteurs Bretons fournissait le matériel et les C.R.S mettaient à disposition ses secouristes, tous titulaires du Brevet d'État de Maître-Nageur Sauveteur

À cette époque, les 38 MNS - CRS étaient positionnés sur une vingtaine de communes bretonnes pour la saison estivale.

Pour la région sud, c'est la Fédération Nationale de Sauvetage qui a pris le pas et devant la réussite de ce projet, dès l'été **1959**, l'effectif déployé était amené à 150 MNS-CRS.

Les moyens de l'époque étaient souvent précaires avec des postes de secours sans eau, ni électricité, ni téléphone et le tout sans moyen radio de liaison.

Pour ces années 60, le balisage des plages et la signalisation des dangers en sont à leurs balbutiements....

Le MNS CRS assume alors 3 missions : celle **de policier, de sauveteur et d'éducateur animateur.**

Il assure alors des animations de plage ainsi que des leçons de natation collectives et bon nombre de jeunes de cette époque ont appris à nager grâce à nos Sauveteurs Policiers. Des démonstrations de sauvetage et de secourisme étaient également organisées ainsi que la délivrance de brevets de natation

C'est aussi en cette année **1962**, le 21 juillet, que le MNS - CRS Fabien GUTIERREZ Brigadier de la C.R.S 181 de BORDEAUX perdît la vie en sauvetage de plusieurs personnes, sur la plage du Grand-Crohot à Lège Cap Ferret. **Il fût le premier M.N.S C.R.S a tomber** au champ d'honneur, victime de son devoir.

Le 6 juin **1974**, mise en place de notre « Notice sur la technique de Police et de Sécurité des Plages et Plan d'eau ». Ce document avec ses 173 articles est très bien réalisé pour son époque. Il fixe toutes les règles des conditions techniques d'accomplissement du service et de la mission. C'est « la bible » des M.N.S - CRS et elle reste toujours en vigueur à ce jour

Un dispositif mis à mal depuis quelques années


ACTION SYNDICALE

PAS DE MNS

DANGER

MISE À MORT PROGRAMMÉE D'UNE SPÉCIALITÉ
« 2016 SAISON DE TOUS LES DANGERS »

« Nous étions en danger de Mort »

La Mobilisation

Une première salve était tirée...

Liste des communes et effectifs : « le cataclysme »

ACTIVITÉS DE SAUVETAGE

Article de l'ActuPolice 18
Avril-Mai-Juin 2016

En **2007**, la mise en place de la R.G.P.P (Révision Générale des Politiques Publiques 2007-2012) met à mal les effectifs des Compagnies Républicaines de Sécurité et entraîne par ricochets un début de réduction des M.N.S CRS employés (voir tableau à la fin de ce t article, en page 54).

Après plus de cinquante ans d'existence du dispositif M.N.S-C.R.S, en octobre **2012**, un rapport de la cour des comptes se penche sur «la surveillance des plages et le dispositif C.R.S estival déployé sur le littoral» et sa conclusion est incendiaire, considérant que « le dispositif de renforts saisonniers de Maîtres Nageurs Sauveteurs des CRS est irrégulier et inéquitable et qu'il ne saurait être durablement maintenu...»

L'année **2016**, en « raison... » de l'Euro de Football en France, sera le prétexte pour réduire les dates de mise en place des M.N.S-C.R.S (20 juillet-22 août) et aura pour effet immédiat de diminuer de 35 % notre effectif et le nombre de communes servies par le dispositif déployé.

MNS/NS CRS armés pour la première fois en 2016



Les événements tragiques visant directement nos deux collègues le 13 juin 2016 à MAGNANVILLE (78), l'attentat de Sousse en TUNISIE en 2015 (38 touristes tués sur une plage), l'attentat de NICE le 14 juillet 2016 et l'assassinat de notre collègue sur les Champs Élysées en avril 2017, marqueront un tournant sur la mission des M.N.S-C.R.S. Afin de pouvoir assurer leur propre protection en service et celle des estivants, nombreux sur les plages, ils **deviennent, à la demande de notre organisation, pour la première fois en 2016, porteurs de leur armement individuel, les rendant de ce fait,** « primo intervenants » sur leur zone de surveillance en cas d'attaque terroriste.

Merci à nos « Aïeuls »

Nos anciens ont ouvert la voie, **certains y ont même laissé leur vie au service de nos concitoyens**. Notre histoire et notre expérience se sont faites grâce à eux et sans cesse nous nous sommes adaptés aux nouvelles situations. **Testés chaque année individuellement**, nos sauveteurs s'entraînent durement pour conserver leur efficacité et leur technicité nécessaires pour assurer la sécurité des estivants, nombreux sur notre littoral national.

Notre avenir

Pour avoir servi pendant ces « 60 ans », Gageons que notre anniversaire nous soit souhaité de la meilleure des manières. Que nos MNS/NS ne soit pas « oubliés » * et que perdure cette spécialité faisant parti de la vitrine des C.R.S. L'avenir nous le dira bientôt...

**Lors de la translation du drapeau des C.R.S de leur 71ème anniversaire à VELIZY, le 23 février 2016, les M.N.S-C.R.S avaient été complètement «oubliés» lors de la cérémonie et du discours du D.G.P.N...*

Nombre de MNS CRS déployés sur le littoral

(381 communes du littoral disposent de plage)

Années	Nb MNS	Communes couvertes
1981	734	NC
1982	757	NC
1983	759	NC
1984	738	NC
1985	703	NC
2001	669	125
2002	722	126
2003	643	109
2004	632	107
2005	634	105
2006	636	106
2007	647	104

Années	Nb MNS	Communes couvertes
2008	605	101
2009	495	101
2010	471	99
2011	471	99
2012	471	99
2013	471	99
2014	471	97
2015	460	97
2016	297	63
2017	297	63
2018	?	?



Éric JANSSENS
Délégué National
Secteur CRS-MNS



LES ADS
UNE PRÉOCCUPATION À PART ENTIÈRE

Depuis des années, le secteur Adjoints de Sécurité revêt une importance capitale pour UNITÉ SGP POLICE.
Leur déroulement de carrière, le concours de gardien de la paix et les difficultés d'emploi à l'issue du contrat, sont de véritables problématiques pour ces jeunes.
C'est pourquoi, UNITÉ SGP POLICE n'a cessé de faire des propositions en leur faveur.
Le Passeport d'Avenir Professionnel, la troisième voie de recrutement, sont des propositions qui doivent leur permettre de trouver un véritable avenir dans la Police Nationale et en catégorie B
Pour mieux les défendre et mieux assurer leur avenir, UNITÉ SGP POLICE a souhaité se restructurer et confier l'intégralité de leur carrière à un seul responsable.
Aussi, Sébastien WATIOTIENNE a été chargé de cette mission et assurera le suivi et la défense des Adjoints de Sécurité dès leur intégration.
Un regroupement de leur partie formation, conditions de travail et carrière, au sein d'un seul secteur pour encore plus d'efficacité.

Vous pouvez contacter Sébastien WATIOTIENNE au 06 64 21 48 97
sebastien.watiotienne@unitesgppolice.fr ou ads@unitesgppolice.fr

ADJOINTS DE SÉCURITÉ : LES OUBLIÉS DU SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

Le Supplément Familial de Traitement (SFT) est versé à l'agent qui a au moins un enfant à charge, au sens des prestations familiales, que celui-ci soit fonctionnaire ou contractuel conformément à l'article 10 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié, relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.
Lorsque les 2 parents sont agents publics, le SFT est versé à un seul parent, sur la base d'une déclaration commune de choix du bénéficiaire.
L'agent doit demander par écrit l'attribution du SFT et l'adresser au service des ressources humaines, qui lui indiquera les justificatifs à remettre (copie du livret de famille, acte de naissance, etc.).
Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge. Il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement indiciaire brut de l'agent dans la limite de montants planché et plafond.

Hors, ce Décret précise que « le droit au supplément familial de traitement, au titre des enfants dont ils assument la charge effective et permanente à raison d'un seul droit par enfant, est ouvert aux magistrats, aux fonctionnaires civils, aux militaires solde mensuelle ainsi qu'aux agents de la fonction publique de l'État,(…) dont la rémunération est fixée par référence aux traitements des fonctionnaires ou évolue en fonction des variations de ces traitements, à l'exclusion des agents rétribués sur un taux horaire ou à la vacation »

Aussi, en raison de ces conditions restrictives, **les ADS ne peuvent recevoir le SFT** car ils sont rémunérés sur la base du taux horaire correspondant au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Pour UNITÉ SGP POLICE, cette situation est absurde, les Adjoints de Sécurité sont des contractuels et doivent donc pouvoir prétendre au Supplément Familial de Traitement.

UNITÉ SGP POLICE au travers de sa confédération saisit le ministre de l'intérieur et celui de l'action et des comptes publics.



Sébastien WATIOTIENNE
Délégué National
Secteur ADS



Réparation intégrale du préjudice en cas d'accident de service et de maladie professionnelle

L'Arrêt Moya-Caville du 4 juillet 2003, précise qu'un fonctionnaire peut bénéficier de la réparation intégrale de ses préjudices de toute nature même en étant bénéficiaire d'une pension d'invalidité.
Les dispositions réglementaires déterminent le caractère forfaitaire de la réparation pour atteinte à l'intégrité physique en cas d'ATI, MAIS ne s'opposent pas à la réparation des autres chefs de préjudice : souffrances physiques ou morales, préjudices esthétiques et d'agrément, MÊME EN L'ABSENCE DE FAUTE DE L'EMPLOYEUR.

La gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles dans la fonction publique est assurée par une organisation et des procédures spécifiques et complexes.
La prestation d'invalidité qu'accorde l'administration répare les pertes de revenus et l'incidence professionnelle résultant de l'incapacité physique causée par un accident de service ou une maladie professionnelle.
Ainsi l'indemnisation forfaitaire prévue par le code des pensions civiles et militaires n'est pas exclusive, il est possible de percevoir des indemnités complémentaires.
L'indemnité forfaitaire définie par le législateur couvre la réparation du préjudice corporel et du préjudice fonctionnel d'agrément, à l'exclusion de l'indemnisation des dommages économiques tels que la réduction voire la perte des possibilités de carrières, et des dommages extra-patrimoniaux (pretium doloris préjudice esthétique, préjudice moral, …).

L'arrêt du Conseil d'État du 4 juillet 2003 dit MOYA CAVILLE estime qu'au delà de la réparation forfaitaire prévue, dont l'invalidité est calculée en fonction du préjudice physique, sur le principe de la règle de Balthazar, le fonctionnaire victime d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle a le droit :

- ▶ De demander réparation des souffrances physiques et morales ainsi que du préjudice esthétique, et ce même en l'absence d'une faute avérée de l'employeur,
- ▶ D'être indemnisé, en vue de réparation d'un préjudice, lorsqu'il est établi que la maladie ou l'accident de service est dû à une faute de l'administration.

De plus, deux autres arrêts du Conseil d'État précisent la portée de la jurisprudence :

A- Arrêt du 16 décembre 2013 (CE 353798)
Les dispositions déterminant forfaitairement la réparation à laquelle les fonctionnaires peuvent prétendre, ne font pas obstacle à :

- Ce que le fonctionnaire qui subit, du fait de la maladie ou de l'invalidité, des préjudices patrimoniaux d'une autre nature, ou des préjudices personnels, obtienne de la personne publique qui l'emploie, même en l'absence de faute, une indemnisation complémentaire réparant ces chefs de préjudice.
- Ce qu'une action de droit commun pouvant aboutir à la réparation intégrale de l'ensemble du dommage soit engagée contre la personne publique dans le cas ou l'accident ou la maladie serait imputable à une faute engageant la responsabilité de ladite personne publique.

B- Arrêt du 24 novembre 2014 (CE 357999)
« que la circonstance que le fonctionnaire victime d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle ne remplit pas les conditions auxquelles les dispositions mentionnées ci-dessus subordonnent l'obtention d'une rente ou d'une allocation temporaire d'invalidité fait obstacle à ce qu'il prétende, au titre de l'obligation de la collectivité qui l'emploie de le garantir contre les risques courus dans l'exercice de ses fonctions, à une indemnité réparant des pertes de revenus ou une incidence professionnelle ; qu'en revanche, elle ne saurait le priver de la possibilité d'obtenir de cette collectivité la réparation de préjudices d'une autre nature, dès lors qu'ils sont directement liés à l'accident ou à la maladie »

Les personnels de la Gendarmerie Nationale bénéficient déjà de cette indemnisation au regard de l'arrêt du Conseil d'État dit BRUGNOT en date du 1er juillet 2005 BRUGNOT.

Dès le mois de janvier dernier, notre organisation engageait les premiers recours auprès de différents SGAMI.

Deux recours sont possibles :

- ▶ Si l'accident de travail ou la maladie professionnelle est dû(due) à une faute de l'administration il conviendra de réparer intégralement le préjudice, comprenant le préjudice professionnel subi, non couvert par l'indemnisation légale. En effet si l'indemnisation légale correspond à la protection des agents contre les risques qu'ils peuvent courir usuellement dans l'exercice de leurs fonctions, elle ne couvre pas les fautes de l'administration ayant accru les risques pesant sur les agents publics.
- ▶ Si un préjudice distinct du préjudice fonctionnel d'agrément et corporel est constaté en raison d'un risque spécial, c'est la responsabilité, sans faute de l'administration dont le fonctionnaire devra se prévaloir, et qui entraînera la réparation intégrale de son préjudice.

Pour UNITÉ SGP POLICE, **il faut aujourd'hui redonner « force et vigueur » au Droit à Réparation.**
Il est l'expression du devoir de solidarité nationale envers les policiers.
Le Ministère de l'intérieur doit s'engager à une large diffusion de ces dispositions car elle symbolise une véritable mesure de reconnaissance du travail accompli des policiers, souvent en désarroi par rapport au traitement de leur dossier médical lié à un accident ou une maladie professionnelle.



Stéphane MORISSE
Secrétaire National Délégué Zone Est
avec la contribution
de Franck FIEVEZ, Secrétaire National secteur Revendicatif
et de Philippe JULIA Délégué National secteur Paritarisme



INJONCTION DE PAYER

Bonjour à tous,

Je voudrais vous exposer les vertus de bien prendre connaissance rapidement des significations d'actes, par voie d'huissier. Surtout, dans un cas bien précis : L'Injonction de Payer délivrée à votre encontre et qui deviendra définitive et exécutoire, sans possibilité de recours, dans un délai d'un mois, si vous n'y faîtes pas opposition.

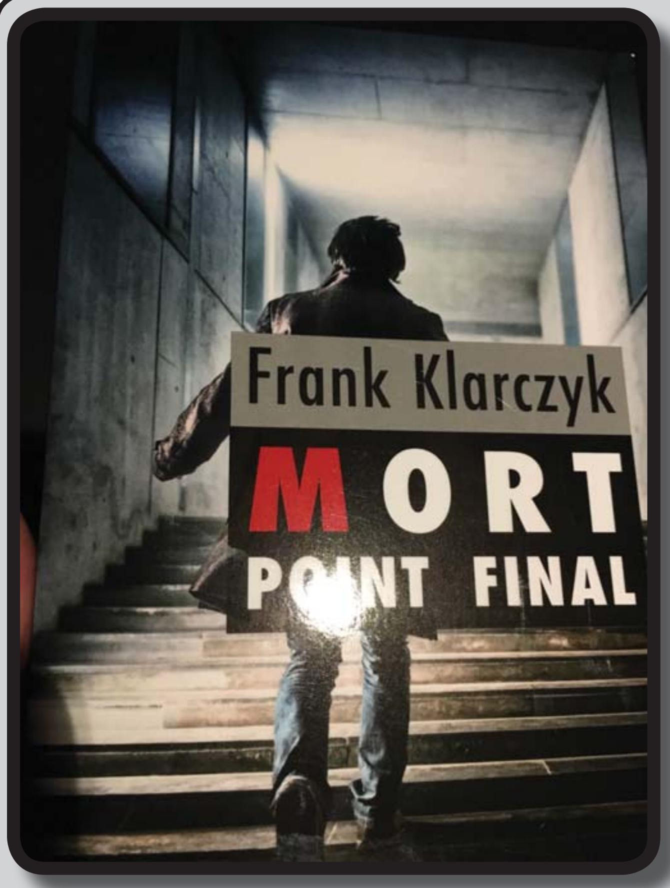
Il s'agit, en effet, d'une procédure simple, rapide et non contradictoire, autrement dit, la décision qui est une ordonnance est prise à votre encontre, si vous êtes considéré débiteur et sans que vous soyez convoqué, pour présenter votre défense. Mais vous avez, bien entendu, la possibilité de la contester par opposition, à condition de le faire dans les délais. Dans ce cas, l'affaire est jugée au fond, évidemment, en votre présence et avec des voies de recours ordinaires. Le créancier peut demander par cette procédure le recouvrement d'une créance contractuelle, par exemple, en présentant une facture, ou bien une lettre de change, un billet à ordre, dette de loyers, etc.

Vous-même, d'ailleurs, vous pouvez avoir recours à cette procédure si votre créance est une somme précise et bien fondée. Vous pouvez saisir, selon le montant, le Tribunal d'Instance, si la dette est inférieure ou égale à 10.000 euros, si elle est supérieure, elle relève de la compétence du Tribunal de Grande Instance, ou du Juge de proximité pour des sommes inférieures ou égales à 4.000 euros et de celle du Tribunal de Commerce, si la dette revêt un caractère commercial.
La juridiction territorialement compétente est celle du lieu où demeure le ou l'un des débiteurs poursuivis. La demande est formée par requête remise ou adressée, par les créanciers au greffe de la juridiction. L'opposition est également formée au greffe.

En attendant, le prochain numéro, prenez soin de vous et de vos intérêts.

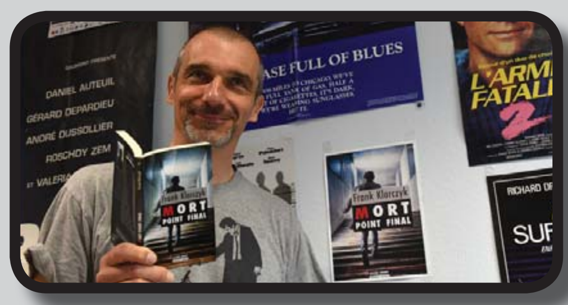


Maître Etincelle ERNART
Avocate

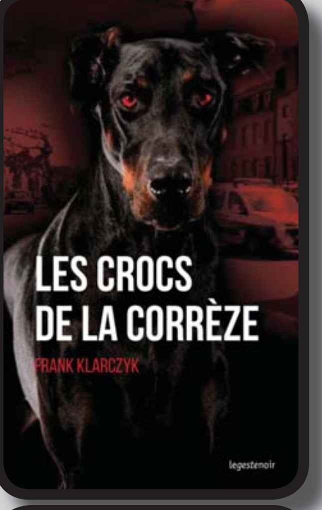


MORT POINT FINAL

de Frank Klarczyk



Depuis bientôt vingt cinq ans, Frank Klarczyk est un 'policier de la rue'.
Il aime préciser, qu'il est de la tenue, sur le terrain. Un métier de police-secours qu'il exerce depuis de très nombreuses années. De quoi donner véracité à **une écriture devenue « exutoire »** à l'égard de son quotidien. Après avoir fait ses premières armes en région parisienne, il a exercé dans le Pas-de-Calais où sont ses racines.
Puis, tombé sous le charme du Sud-Ouest, il a aujourd'hui obtenu sa mutation en Corrèze.
Cinéphile et passionné de littérature policière, il apprécie les auteurs américains Harris, Connelly, King, Lehane comme les auteurs français Grangé, Chattam et, surtout, Thilliez.



Dans ses deux premiers ouvrages, Franck nous fait partager les secrets des rouages de la police et, de fausses pistes en indices révélateurs, le lecteur se laisse porter vers un final surprenant. Frank est un cinéphile avisé : ce livre ferait un très beau film a suspense.
Dans son premier livre, « Sanglante vérité : au cœur des collines corréziennes », en 2013, son héros avait exploré la piste d'une nouvelle drogue. Avec son second ouvrage, il se lançait sur la piste d'un tueur en série. Le lecteur y découvre les différents niveaux hiérarchiques et les fonctions des protecteurs de la loi, leurs interventions au quotidien faites de routine et de lutte contre les petits méfaits…
Si Frank Klarczyk s'inspire de son expérience professionnelle, il aime particulièrement « **flirter avec le fantastique** », écrire sur le fil du rasoir.

Avec son troisième roman, Mort point final, on frise le 'gore' avec ce prof qui s'en prend brutalement à ses élèves. **Victime d'un « burn out »** qui émaille l'ordinaire de nos faits divers et dont sont également victimes nombre de nos collègues Policiers. Mais la fiction n'est pas si simple, elle se fait double, en déclenchant une autre menace, celle des attentats. Un deuxième thème qui colle malheureusement lui aussi à l'actualité. Sans préméditation. « J'avais déjà commencé cette histoire bien avant les attentats parisiens. Lorsque c'est arrivé, comme beaucoup d'auteurs de polars, je ne pouvais plus écrire… c'était trop », explique notre collègue.

Pour l'heure, l'écrivain policier va s'atteler à son quatrième opus. « J'ai déjà la trame et les personnages. » Il en avait délaissé plusieurs mois l'écriture pour se consacrer à celle d'un scénario de film qu'il qualifie de « fantastique policier » et au nom équivoque de Projet hybride *(il paraît même qu'il y fait l'acteur)*. Le montage est en cours d'achèvement et le film devrait être programmé fin 2018 début 2019.

Pratique. « Mort Point Final » ; 6,50 €. Renseignements sur www.luciensouny.fr
Pour se procurer ses deux premiers ouvrages http://www.gesteditions.com/auteurs/klarczyk-franck/

PATRON DU RAID

de Jean-Michel Fauvergue en collaboration avec Caroline de Juglart





L'auteur : Patron du RAID de 2013 à 2017, Jean-Michel Fauvergue, passionné d'arts martiaux, a passé 39 ans au sein de la Police Nationale.
Depuis des années, il n'a de cesse de « Servir sans faillir » son pays, comme le veut la devise de l'unité d'élite qu'il a dirigée. Ce livre nous offre une plongée dans l'intimité d'un patron du RAID et un témoignage plus que jamais attendu sur les attentats.

Sujet : La tuerie de Charlie Hebdo et la prise d'otages à l'Hyper Cacher Porte de Vincennes en janvier 2015, les attentats du 13 novembre à Paris quelques mois plus tard, l'opération de Saint-Denis, l'attentat de Magnanville visant un couple de policiers en juin 2016, l'attaque au camion-bélier sur la promenade des Anglais à Nice le 14 juillet, l'attentat dans une église à Saint-Étienne-du-Rouvray douze jours plus tard…

Jamais un chef du RAID n'aura dû faire face à autant d'attaques terroristes en quatre ans passés à la tête de la plus prestigieuse unité d'élite de la police.

Jean-Michel Fauvergue s'est confié pendant 2 ans à Caroline de Juglart, journaliste à M6.
Il raconte son histoire et celle de son unité de l'intérieur. Comment a-t-il mené les hommes en noir au combat pour sauver la vie des otages ? Qu'a-t-il pensé au moment de donner les « Top assaut » ?
Comment a-t-il réorganisé son service pour mieux lutter contre les nouvelles menaces terroristes et protéger ses concitoyens ?

Dans ce livre, il partage aussi ses doutes, ses colères, ses moments de solitude et rend hommage à ses compagnons d'armes et aux politiques. Sans faux-semblant, il parle volontiers de ses passions et de ses amitiés. Un témoignage rare qui participe au récit collectif de l'une des périodes les plus troublées depuis 20 ans en France.

Pour toute information complémentaire :
Contact : Louis de Mareuil louis.demareuil@yahoo.fr / 01 42 24 75 15